

312.711

**A MAGYAR TUDOMÁNYOS AKADÉMIA
IPARGAZDASÁGTANI KUTATÓ
CSOPORTJÁNAK KÖZLEMÉNYEI**

3

BUDAPEST

1966

**A MAGYAR TUDOMÁNYOS AKADÉMIA
IPARGAZDASÁGTANI KUTATÓ
CSOPORTJÁNAK KÖZLEMÉNYEI**

3

BUDAPEST

1966

MAGYAR
TUDOMÁNYOS AKADÉMIA
SOKNYIÁRS

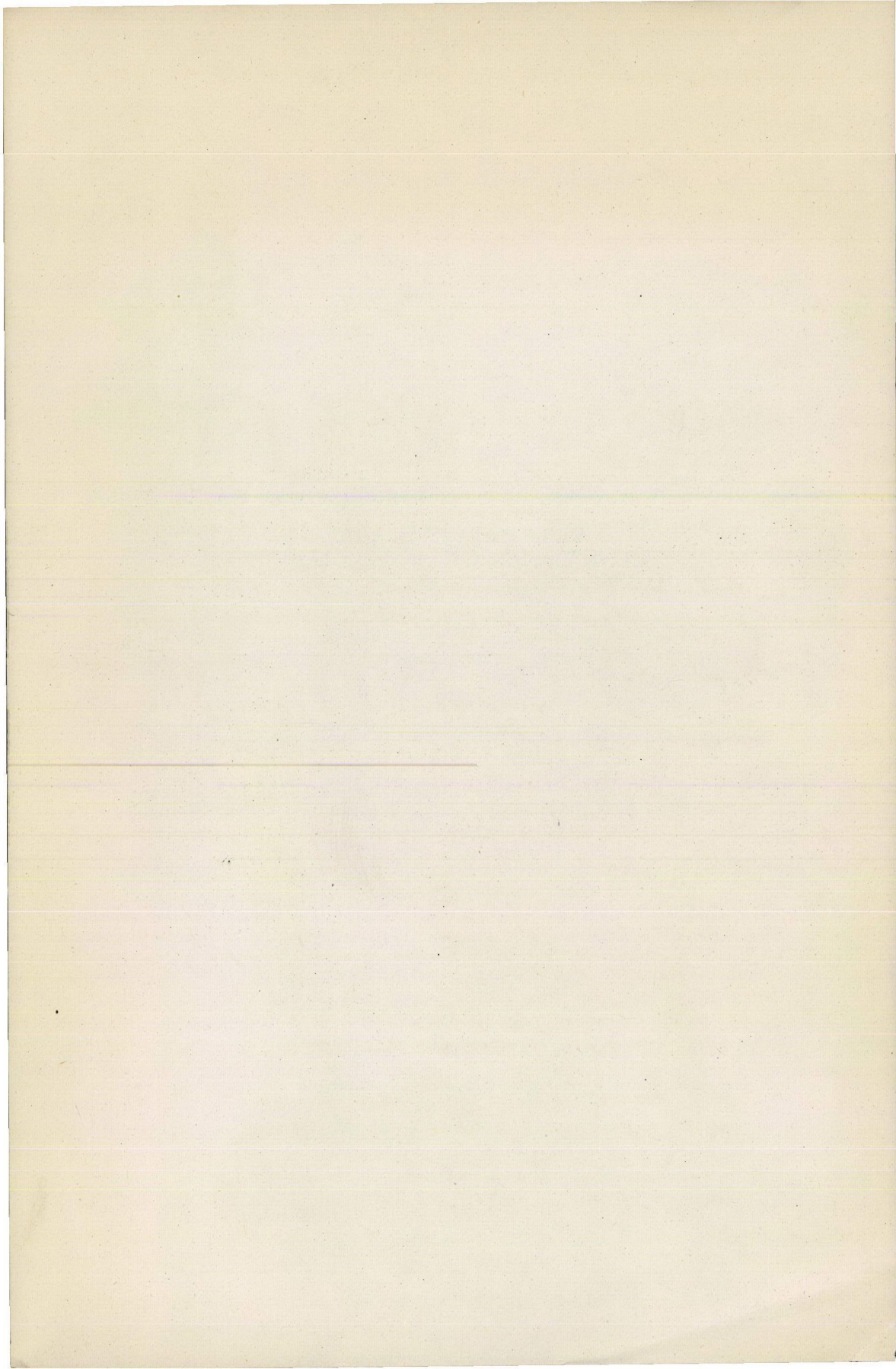
Az eddig megjelent közleményeinkben és tanulmányainkban már foglalkoztunk az egyes szocialista országok ipari állóeszközkihasználási helyzetével. E közleményünkben az állóeszközkihasználás és a folyamatos munkaidőrendszer alkalmazásának jugoszláv tapasztalatait mutatjuk be. Jugoszláviában az általános munkaidőcsökkentésről az 1965. április 8-án elfogadott törvény intézkedett, melynek alapján 5 év alatt kívánják a munkaidőcsökkentést megvalósítani.

Jelen közleményünkben előbb egy fordításrészleten, utóbb egy saját tanulmányon keresztül kíséreljük meg ismertetni az állóeszközkihasználás jugoszláviai helyzetét.

1.

Prof. dr. DUŠAN ČALIĆ akadémikus
a Zágrábi Közgazdasági Egyetem tanára

**A TERMELÉSI ESZKÖZÖK
MUNKÁJÁNAK FOLYTONOSSÁGA**



Közleményünkben közlésre kerülő tanulmány részlete a szerző „Produktivnoszt” című belgrádi lapban megjelent teljes tanulmányának. A tanulmány eredeti címe: Kontinuiranost rada sredstava za proizvodnju. (Megjelent 1964. 8—9. sz. 560—564. old.)

A szerző a cikk első részében elemzi az állóeszközök folyamatos kihasználására való átállás szükségességét, amely a termelőerők fejlődésének általános törvényszerűségéből következik. A továbbiakban rámutat e problémának más országokban történő megoldási módjaira.

A Szovjetunióban már igen korán hozzáláttak e probléma megoldásához. Az első kísérletek eredménytelensége ellenére tovább folytatták e probléma megoldására irányuló munkákat, így az összes szocialista ország között a Szovjetunió rendelkezik jelenleg e téren a legtöbb tapasztalattal. Figyelembe véve a szocializmus fejlődésének különböző feltételeit az egyes országokban, még inkább indokolt az egyes országok e téren szerzett tapasztalatainak tanulmányozása és e tapasztalatok felhasználása. Az adott probléma további vizsgálatánál ezt az eljárást fogjuk követni.

A tudomány és technika fejlődésével és mind nagyobb mérvű alkalmazásával a termelésben, a termelés növekedése mind kevésbé függ a „ráfordított munka mennyiségétől”, de mind nagyobb mértékben a tudomány és technika vívmányainak felhasználásától; ezen a téren ismét fontos szerep jut az állóalapok jó kihasználásának. **Abban** a mértékben, amelyben a nagyipar fejlődik, a tényleges gazdaság létrehozása mind kevésbé függ a munkaidőtől és a felhasznált munka mennyiségétől, de mindinkább azon eszközök (agensek) teljesítőképességétől, amelyeket a munkaidő alatt üzemben tartunk, ezek viszont — powerful effectivenessük — semmiképpen nem függnek attól a munkamennyiségtől, amelyet előállításukra fordítottak, hanem annál inkább függ a tudomány elért vívmányaitól és a technológia fejlettségétől, vagyis a tudomány alkalmazásától a termelésben.¹

¹ Marx K.: Grundrisse der Kritik der Politischen Oekonomie (Rokenwurf) 1857—1858, Dietz Verlag — Berlin, 1953, 592 oldal (német nyelven).

A mi időkben — a tudományos-technikai forradalom idején — Marx ezen megállapításai mind nagyobb mértékben jutnak kifejezésre. A régebben befektetett munka részesedése a gazdasági növekedésben mind jelentősebbé válik. Tekintettel arra, hogy a szocializmus építésének útjára rátért országok többsége, ezek között a Szovjetunió is, gazdaságilag fejletlen ország volt, ezért elsősorban a termelés „agenseit” kellett fejleszteni, — ezek alapját képezi az ipari kapacitás. Ugyanezt a fejlődési utat Jugoszlávia is megtette. A termelés „agensei”-nek felépítése időszakában, melyet az iparosodás időszakának nevezünk, a gazdasági növekedés alapvető módszere az extenzív módszer volt. Minél nagyobb mértékben létesültek a termelés „agensei”, annál inkább logikus azok jobb kihasználása módszerére áttérni — vagyis a közgazdaság növekedésénél az intenzív módszert fokozottabb mértékben alkalmazni. Az iparosodás időszakában az állóalapok folytonos kihasználására való áttérés szükségessége még nem jut erősebben kifejezésre. Nyugodtabb időszakban, amikor a szocialista országokban mint lényeges követelmény nem merül fel a lehető legrövidebb időn belüli iparosodás követelménye, mindkét módszert — az intenzív és az extenzív módszert — párhuzamosan lehetne alkalmazni. Tekintettel arra, hogy sem a mi fejlődésünkénél, sem más szocialista országok fejlődésében ez az eset nem állott fenn, így az állóeszközök teljes mértékű kihasználásának problémája, mind elméleti, mind gyakorlati kidolgozás tekintetében bizonyos mértékben háttérbe szorult, azonban e probléma megoldását sohasem hagyták figyelmen kívül. Továbbiakban elemezzük, miért került éppen most előtérbe nálunk és más szocialista országokban is az állóalapok folytonos (permanens) kihasználása problémájának intenzív tárgyalása, illetve megoldására való törekvés. Közös erőfeszítésünk célja: új létesítmények létrehozására minél kevesebb beruházást fordítva, minél nagyobb gazdasági-termelési növekedést elérni. A növekedés abszolút mértékének nagyobbnak, illetve gyorsabbnak kell lenni, mint a kapitalista országokban, ily módon a legrövidebb idő alatt a szocialista országokban nagyobb termelékenységet kell elérni, mint a tőkés országokban elért termelékenységet. Ebből a szempontból igen fontos jelentőségű az állóeszközök folytonos kihasználására való áttérés. Jelen időpontban országunk viszonylatában e probléma különös jelentőségű, mert az a követelményünk, hogy az eddigi, sőt ennél nagyobb ütemű gazdasági növekedést megtartva, illetve elérve, százalékos arányban csökkentjük az új termelési kapacitások létrehozásához befektetendő beruházások összegét, rövidítsük a dolgozók munkaidejét, jobban kihasználva a meglevő termelési kapacitásokat. Ezek szerint részünkre az állóeszközök folytonos kihasználására való áttérés elsősorban a beruházások terén való megtakarításokkal, a munkanap rövidítésével és a meglevő termelési kapacitások jobb kihasználásával való összekapcsolást jelent. Ezen tényező jelentőségében mutatókozó bizonyos eltérések mellett, a többi szocialista ország fejlődésében is

ugyanaz. Az állóalapok jobb kihasználásának kérdéseivel foglalkozó, Budapesten megtartott tanácskozás alkalmával, Hevesi Gyula magyar akadémikus beszámolójában megállapította, hogy egyetlen szocialista országban sem lehetünk megelégedve a jelenlegi helyzettel és az állóalapok jobb kihasználására tett intézkedésekkel. „Ebben a tekintetben még igen sok tennivaló vár ránk, mert jelenleg az állóalapok idő szerinti kihasználása tekintetében alig értük el a naptári idő és a műszaki lehetőségek szempontjából nézve (figyelembevéve a karbantartást, a technológia által megkövetelt állásidőket) a kihasználási lehetőségek felét.”²

Ez a megállapítás az összes szocialista országra vonatkozik. Az állóalapok kihasználásának minden növelése óriási haszonnal jár a nép gazdaságra.³ E probléma jelentőségére a legfőbb felelős politikai vezetők is nagy figyelmet fordítanak.⁴

Miután rámutattunk az állóalapok jobb kihasználásának jelenlegi helyzetére és jelentőségére az összes szocialista országban, ezen probléma által felvetett kérdések tárgyalására térünk át. A felvetődő kérdések elméleti tárgyalásánál elsőként az a probléma merül fel, milyen metodikát kell alkalmazni az állóalapok kihasználásának méréséhez és figyelemmel kíséréséhez. Az állóeszközök működésének kihasználása sok igen bonyolult és egymással kölcsönös kapcsolatban álló tényezőtől függ, ez megnehezíti kihasználásuk figyelésére egyszerű és pontos metodika kidolgozását. A legelterjedtebb az a módszer, mely szerint törekedni kell az állóalapok munkaidő alapjának minél teljesebb (maximális) kihasználására. Ezen módszer szerint az alapvető mutatók a következők: a naptári névleges időalap kihasználási tényező és a gépek teljesítőképességének kihasználási tényezője. A termelőeszközök maximális kihasználását akkor értük el, ha e tényezők értéke egyenlő az egységgel, vagyis amikor a gép megállás nélkül,

² Hevesi Gyula beszámolójából.

³ Magyarországon az új beruházásoknál 1980-ig elérhető megtakarítások durva becslését közli Hevesi Gyula, a Budapesten 1963 november 12—16-án megtartott szimpozionon elmondott beszámolójában. Ezen számításai szerint az első 10 év alatt a beruházásoknál elérhető megtakarítás 14%, a további 10 év alatt 25% lehet.

⁴ Hruscsov, N. Sz. az ipar és közlekedés kérdéseiről tartott tanácskozáson felszólalva a következőket mondta „... a gépipar összes vállalatainak áttérése kétműszakos üzemre, lehetővé tenné a jelenlegi gyártási kapacitásunk mellett a gépipar termelését 20%-kal növelni, ugyanakkor a foglalkoztatottak létszáma csak 3—5%-kal növekedne. (Hruscsov N. Sz.: — Vita a SzU ipari és építési tanácskozáson 1963. április 24-én. — Szovetszkaja Rosszija, 1963. évf. 18—20. old. (orosz nyelven).

teljes kapacitásával dolgozik. Ezen módszerrel szemben komoly kifogások merülnek fel, melyek abból a tényből indulnak ki, hogy a termelési berendezések kihasználása olyan bonyolult probléma, amelyet nem lehet egy vagy két mutatóval jellemezni. Mint egyik indokolást felhozzák például, hogy növelni lehet a termelőberendezés munkaidő kihasználási tényezőjének értékét, intenzívebbé lehet tenni munkáját, csökkenteni lehet az egy termékre jutó leirási költséget, azonban ugyanakkor esetleg romlanak a gépeken dolgozók szociális munkaviszonyai.

A Szovjetunióban a Szibériai Tudományos Akadémia mellett működő Ipari Gazdasági és Szervezési Intézetben külön módszert dolgoztak ki az állóalapok kihasználásának számítására és figyelésére. A módszert a Szovjetunió Tudományos Akadémiájának levelező tagja Prudenszkij G. A. vezetésével dolgozták ki. A módszer az állóalapok kihasználásának feltételeit meghatározó több tényező kiszámításából és alakulásuk figyeléséből áll. A termelőberendezés munkájáról minél pontosabb kép alkotására az intézet a következő módszereket alkalmazta: kiválasztott gép munkájának teljes felvétele; pillanatnyi megfigyelések, — ezekhez az üzemben dolgozó mérnököket és technikusokat, sőt néha a munkásokat is segítségül vették. Ezzel a módszerrel a termelőberendezések több ezer egységét lehet figyelemmel kísérni. Alkalmazzák az önfényképezés módszerét is, vagyis azt a módszert, amelynél maguk a munkások nyilvántartást vezetnek a gépek állásáról és ezek okairól, mindezt azonban elégtelennek tekintik. Az állóalapok kihasználásának állandó ellenőrzését kell végezni. Ezért a Szovjetunióban bevezetés alatt áll a termelőberendezések üzemeltetésének automatikus ellenőrzési és figyelési rendszere az ipari vállalatoknál. Ezen módszer bevezetését a gépiparnál kezdték el. Az esztergák munkájának automatikus ellenőrzését az esztergára erősített műszerrel végzik. A műszer regisztrálja az eszterga munkaidejét, állásidejét és az állás okát. Az így összegyűjtött adatokat feldolgozzák, ehhez néha elektronikus számológépeket is felhasználva, majd a kapott eredmények alapján megteszik a szükséges intézkedéseket. Az intézet munkatársainak értékelése szerint ez a módszer kitűnő eredményekre vezet. Ennél az új módszernél tanulmányozni kellett egyúttal a munkagépek munkáját automatikusan regisztráló műszerek tökéletesítési lehetőségét. Ezzel a módszerrel megállapították, hogy a szibériai iparvállalatoknál a gépi berendezés kihasználási műszaktényezője igen alacsony, átlagosan 1,4, azonban az egyes értékek 0,85 és 2,3 határok között mozognak.

Jugoszláviában ezt a problémát jelenleg más szemszögből közelítik meg. Az alkotmány és a meghatározott gazdaságpolitika szerint hozzálltak a rövidített munkaidő előfeltételeinek létrehozásához, majd ezután a rövidített munkaidőre való fokozatos áttéréshez, azon feltételek mellett, hogy mint minimális kezdeti követelmény létrejöjjön ugyanazon termelési mennyiség a munkások változatlan jövedelme

mellett, az eladási árak pedig ugyanakkor ne növekedjenek. E célok eléréséhez elsősorban biztosítani kell, hogy a termelő szervezetek jobban használják ki a „belső tartalékokat”, mindenekelőtt használják ki jobban a gépeket és más termelőeszközöket. Ezen az úton a termelőberendezések folytonos kihasználásának problémája is megoldható lenne.

A szocialista Magyarországon az utóbbi tíz év alatt mind a vállalatok, mint a minisztériumok részéről kísérletek történtek a gépek jobb kihasználásának megszervezése érdekében. Ezek a kísérletek nem jártak eléggé kielégítő eredményekkel, ezért a kormány 1961-ben határozatot hozott a gépek munkaidejének rendszeres regisztrálására. Ehhez egyes vállalatoknál technográfokat használnak.⁵ Kezdetben a gépállomány 45⁰/₀-ának munkáját regisztrálták, s a gépek értéke a teljes gépállomány értékének 70—75⁰/₀-a volt. A Szovjetunióhoz hasonlóan a kapott eredményeket elemzik és megteszik a szükséges intézkedéseket.

A többi európai szocialista országban a helyzet megközelítően azonos. Amint az ebből a rövid áttekintésből is látható, még nem alakult ki az állóeszközök munkakihasználása meghatározásának és alakulása figyelésének egységes módszere. Több változat ismeretes, melyek végső fokon a gépek munkájára vonatkozó adatok gyűjtésére, ezen adatok elemzésére és a termelőberendezések jobb kihasználására irányuló intézkedések konkrét meghatározására vezethetők vissza. A magunk részéről megjegyezzük, hogy úgyszólván nem használják fel az operatív vizsgálatok módszerét, amely igen jó eredményeket adott a munkagépek közötti leghatékonyabb, szinkronizált viszony kikereséséhez, a „szűk keresztmetszetek” kiküszöböléséhez és a termelő egység célszerűbb, kiegyenlítettebb optimális kapacitásának eléréséhez (vonatkozik az egyes üzemegységekre és egész gyárakra is). Angliában a manchesteri iparvállalatoknál az operatív vizsgálatok módszerével elért eredmények alapján úgy látjuk, hasznos lenne ezt a módszert felhasználni és tovább fejleszteni.

Az eddigiekben a gépek időalapjának jobb kihasználása kérdésével és az időalap kihasználási tényező növelését célzó intézkedésekkel foglalkoztunk. Ez komplex folyamat, amely magába foglalja a mű-

⁵ A technográf lényegileg korszerű diszpécser állomás, amelynél a diszpécser folyamatosan kap adatokat a termelés menetéről. A technográf alapvető feladata az összes műszaki és termelési folyamatok alakulásának regisztrálása és bármely pillanatban adatok szolgáltatása a termelési folyamat állásáról. A technográf az elektrotechnika elvei szerint működik. A technográf többek között regisztrálja a gépek működési idejét, az állásidőket és meghatározott gyártási műveleteknél rögzíti a különböző termékek minőségi mutatóinak alakulását. Például: a technográf feljegyzí 1. — a gép terméket ad, 2. — a gép nem ad terméket, 3. — a gép hibás, 4. — szerszámbíány van, 5. — a gép átállítását (átalakítását) végzik új gyártmányra, 6. — anyag, vagy munkadarab bíány van, 7. — gépállás a műveletrend szerint, 8. — gépállás egyéb okok miatt.

szaki, technológiai, gazdasági és szervezési problémákat. E problémakör teljes részletességgel nem tartozik témánkhoz és ezért nem térünk ki komplex taglalására. A gépek munkaidőalapja kihasználási tényezőjének növelésekor, mint a belső tartalékok kihasználásának mutatója — tehát a fenti folyamat egyik alapvető eredményének mutatója — a műszaktényező növekedése jelentkezik. A gépek munkaidőalapjának kihasználási tényezője és a műszaktényező nem egymástól függő mennyiségek, bár igen szoros kapcsolatban állnak, ha a belső tartalékok és a gyártási kapacitás jobb kihasználásáról van szó. A két tényező egyesül, amikor az állóalapot folytonos (megszakítás nélküli) kihasználása módszeréről tárgyalunk. Mivel ez képezi konkrét témánkat, így mindkét tényező vizsgálatára kitérünk. Az állóalapot folytonos kihasználásának eléréséhez a termelőgépeket, berendezéseket állandóan üzemeltetni kell. Ez azt jelenti, hogy a folytonosan dolgozó gépek kezelő személyzete műszakonként változik. Ezért a műszaktényező is az állóeszközök kihasználásának lényeges mutatója. Sajnos mindeddig sem a közgazdasági irodalomban, sem a gyakorlatban nem találunk az állóeszközök munkája műszaktényezőjének kiszámítására ágazati, vállalati, vagy üzemegységenkénti szinten szolgáló egységes módszert. A Szovjetunióban mind az irodalomban, mind a gyakorlatban leginkább azt a módszert használják, amely szerint a munkatényezőt az összes műszakban dolgozó gépszámnak a legnagyobb gépszámú műszakban használt gépek számával való osztása révén számítják ki. Nézzünk egy példát. Az üzemegységben, vagy gyárban 100 munkagép van, ezek közül az első műszakban 80, a másodikban 60 és a harmadikban 30 munkagép dolgozik. Ebben az esetben a leírt módszer szerint a munkagépek műszaktényezője:

$$K_{\text{műsz}} = \frac{80 + 60 + 30}{80} = 2,12$$

Ez a módszer nem adja a tényleges helyzet képét. Tételezzük fel például, hogy az első műszakban nem 80, hanem 70 gép dolgozik, akkor az egyéb feltételek változatlan megtartása mellett a műszaktényező értéke:

$$K_{\text{műsz}} = \frac{70 + 60 + 30}{70} = 2,29$$

Tehát a második esetben a munkagépek műszaktényezőjére a matematikai kifejezés szerint nagy értéket kapunk, annak ellenére, hogy ebben az esetben a gépkihhasználás a gyakorlatban kisebb. Egyes szervezetek, intézetek, és tudományos kutatók önállóan alakítják ki a munkagépek műszaktényezője mérésének módszereit, e tényező kiszámítására levezetett képleteik egymástól eltérnek.

Az ideális állapot, amely felé törekszünk, az összes munkagépek

háromműszakos üzemeltetése, vagyis annak elérése, hogy a munkagépek műszaktényezőjének értéke 3 legyen. Ezt azonban csak megközelíthetjük. A matematikai optimum elérésének objektív akadályai vannak. Bármennyire is törekszünk a munkagépek kapacitását összhangba hozni, mindig maradnak úgynevezett „szűk keresztmetszetek.” Szociális természetű problémák is felmerülnek, melyek akadályozzák a műszaktényező optimumának elérését. A Szovjetunióban a Tudományos Akadémia Ipargazdasági Intézete tapasztalatai alapján arra a következtetésre jutott, hogy a jelenleg fennálló feltételek mellett a gépiparban az optimális munkagép műszaktényező értéke 2,4, háromműszakos, műszakonkénti 7 órás munkanap esetén.

Hazánkban eddig — függetlenül az alkalmazott módszertől — a munkagépek és termelőberendezések kihasználásának figyelése terén nem értük el azt a szintet, amelyet egyes szocialista országokban, különösen a Szovjetunióban elértek. Ahol a gyártási kapacitás kihasználásáról tárgyaltunk országunkban, megállapítottuk, hogy a kapacitáskihasználás felmérését, kiszámítását és figyelését csak ritkán és nem rendszeresen végzik gyártási szervezeteinknél. Ezért a műszaktényezőt, ahol ezzel a kérdéssel gazdasági szervezetek foglalkoznak, leggyakrabban úgy számítják ki, hogy a legszámosabb műszakban, — ez rendszerint az első műszak — dolgozók létszámát 1-nek veszik, a többi műszak foglalkoztatottságát ehhez viszonyított százalékban fejezik ki, figyelembe véve az egyes műszakokban dolgozók létszámát. Ezt a módszert alkalmazva a Horvátországi Köztársasági Statisztikai Hivatal kiszámította, hogy 1962. évben 648 ipari termelő vállalatnál a helyzet a következő módon alakult:

Az első műszakban 195 514 fő, vagyis 100%⁰ dolgozott,

a második műszakban 56 335 fő, vagyis 28,8%⁰,

a harmadik műszakban 19 612 fő, vagyis 9,8%⁰.

A Statisztikai Hivatal arra az eredményre jutott, hogy az összes vállalatnál együttesen a műszaktényező értéke 1,39. Világos, hogy ez a módszer messze elmarad a Szovjetunióban használatos módszer mögött.

Iparunkban helyes az az általános kívánság, hogy növeljék a műszakok számát, azonban ez csak akkor válik teljes értékűvé, ha előzőleg felveszik minden gép és termelőberendezés tényleges munkáját, elemzik a gépállás okait, a gépek kihasználása növelésének érdekében és ezen keresztül az egyes műszakokban foglalkoztatott létszám növelésére. Amint láthatjuk, nálunk is megkezdtek a probléma megoldását, azonban lényege szerinti megvalósítástól még távol vagyunk. Népgazdaságunk megköveteli a műszaki, technológiai, gazdasági és szervezési folyamatok magasabb szintre való emelését, mivel csak így lehet a termelési állóeszközök folyamatos kihasználásra történő átalítását teljes értékben biztosítani. Azonban a megtett első kezdeményezések is rendkívül fontosak, ezeket figyelemmel kell kísérni és elemezni kell őket. Országunkban a többműszakos üzemeltetés beve-

zetése problémájának tanulmányozása nagyobb jelentőségűvé válik a 42 órás munkahét bevezetéséről szóló rendelet előkészítésével és bevezetésével. A rendelet alapelgondolása a dolgozók munkaviszonyának javítása a népgazdaság normális növekedésének megtartása mellett. Ezen eszme megvalósításához társadalmilag szervezeten fogtunk hozzá. Anélkül, hogy a szervezés részleteinek tárgyalásába bocsátkoznánk, megemlítjük, hogy külön bizottságok létesültek, melyek feladata gondoskodni a megvalósításról. A bizottság első határozatával az egyes köztársaságokban kiválasztotta azokat az ipari-gazdasági szervezeteket, amelyek feladatául tűzte ki, hogy mint reprezentatív üzemek elsőként valósítsák meg az áttérést a 42 órás munkahétre.

A következő lényeges lépés az volt, hogy külön bizottságok alakultak a szükséges javaslatok elkészítésére a társadalmi önkormányzati szervek részére. A javaslatokkal a társadalompolitikai szervezeteket is megismertették. A kiválasztott reprezentatív vállalatok mindegyike hozzálátott a 42 órás munkahétre való áttéréssel kapcsolatos intézkedések és eljárások kidolgozásához, sajátos körülményeit figyelembe véve és a kollektíva részéről kitűzött keretet betartva. Példaként nézzük meg, hogyan bonyolódott le ez az eljárás a Zágrábi „Chromos” vállalatnál.

A nyolchetes körforgás műszakgrafikonja:

Hét	Csoport	Naptári napok						
		V	H	K	Sz	Cs	P	Szo
I.	I.	R	R	R	R	R	R	Sz
	II.	D	D	D	D	Sz	Sz	R
	III.	É	É	Sz	Sz	D	D	D
	IV.	Sz	Sz	É	É	É	É	É
II.	I.	Sz	É	É	É	É	É	É
	II.	R	R	R	R	R	Sz	Sz
	III.	D	D	D	Sz	Sz	R	R
	IV.	É	Sz	Sz	D	D	D	D
III.	I.	Sz	Sz	D	D	D	D	D
	II.	É	É	É	É	É	É	Sz
	III.	R	R	R	R	Sz	Sz	É
	IV.	D	D	Sz	Sz	R	R	R
IV.	I.	D	Sz	Sz	R	R	R	R
	II.	Sz	D	D	D	D	D	D
	III.	É	É	É	É	É	Sz	Sz
	IV.	R	R	R	Sz	Sz	É	É
V.	I.	R	R	Sz	Sz	É	É	É
	II.	Sz	Sz	R	R	R	R	R
	III.	D	D	D	D	D	D	Sz
	IV.	É	É	É	É	Sz	Sz	D

VI.	I.	É	É	É	Sz	Sz	D	D
	II.	R	Sz	Sz	É	É	É	É
	III.	Sz	R	R	R	R	R	R
	IV.	D	D	D	D	D	Sz	Sz
VII.	I.	D	D	D	D	Sz	Sz	R
	II.	É	É	Sz	Sz	D	D	D
	III.	Sz	Sz	É	É	É	É	É
	IV.	R	R	R	R	R	Sz	Sz
VIII.	I.	R	R	R	R	R	Sz	Sz
	II.	D	D	D	Sz	Sz	R	R
	III.	É	Sz	Sz	D	D	D	D
	IV.	Sz	É	É	É	É	É	É

Jelölések: R = Reggel kezdődő műszak
D = Délután kezdődő műszak
É = Este kezdődő műszak
Sz = Szabadnap

A vállalati bizottság 1963. VIII. 16-án alakult meg. Javaslatát a munkástanács 1963. IX. 27-én tárgyalta és elfogadta. A munkástanács által a 42 órás munkahétre való áttéréssel kapcsolatosan elfogadott elvek a következők voltak: Az áttérésnél az eddigi 48 órás munkahétről 42 órás munkahétre biztosítani kell a következőket:

1. a termelés zavartalan lebonyolítását a tervnek megfelelően, sőt esetleg a terv túlteljesítését;
2. legalább változatlan tiszta jövedelmet, azzal a feltétellel, hogy a tiszta jövedelem elosztási aránya változatlan maradjon;
3. az egyes személyek egyéni jövedelme legalább a jelenlegi szinten maradjon.

A bizottság megállapította, hogy a 42 órás munkahétre való áttérés a fenti feltételek mellett a termelés 12,5%-os csökkenését jelentené. Ezért a konkrét feladat arra vonatkozott, hogy a termelés körülményeit úgy változtassák, hogy teljesíthetők legyenek a 42 órás munkahétre való áttérés feltételei. A megoldást a munkagépek és termelőberendezések folyamatos munkájának növelésében találták meg. Lényegileg ez a folyamat minden termelő üzemben, amely a 42 órás munkahétre való áttérés előkészítéséhez hozzáfogott, hasonlóan bonyolódott le. Ezek szerint nálunk a termelőberendezés folytonos kihasználásának problémája a munkaidő rövidítésével kapcsolatban vált aktuálissá. A „Chromos” gyárban elvégzett elemzések alapján megállapították, hogy a gyárban (a kazánüzem kivételével) a munka a szombati harmadik műszak után megszakad, majd hétfőn reggel 6 órakor újra megindul. Logikusan következne, hogy új három műszak bevezetésével vasárnapi napokon a termelés 16,60%-kal növekedne. A munkának szombati napon való megszakítása és az alkalmazott különleges technológia miatt, szombaton már a második műszakban nem indítottak be egyes termékeknél munkaciklusokat, mert

ezeket a harmadik műszakban már nem lehet befejezni. A megszakítás nélküli termelés bevezetésével ez a hátrány is megszűnik, ami a vasárnapi üzemeltetéssel együtt 22,21⁰ termelésnövekedést jelent. A megszakítás nélküli folytonos üzemre való áttéréssel csökkennek a termékegységre vonatkoztatott költségek, így az üzem munkájának gazdaságossága növekszik. Miután tisztázták a termeléshez szükséges többi feltétel — nyersanyag és félkészgyártmányok, villamosáram ellátás, termékek értékesítési lehetősége — biztosítását, ezekkel kapcsolatban a körülmények tisztázása után meg kellett oldani a következő lépést, — a munkaidőbeosztást. Tanulmányozva a gyár saját feltételeit és felhasználva más országokban gyűjtött tapasztalatokat, a „Chromos” gyár munkástanácsa elfogadta a hat napi 8 órás munkát, azt követő két pihenőnappal. Ennél a rendszernél nyolc héten belül a pihenőnap kétszer szombatra és vasárnapra esik.

A munkaidő megszervezésének vázlata négyműszakos munkarendszerben.

Műszak	H. K. Sz. Cs. P. Sz. V.							H. K. Sz. Cs. P. Sz. V.						
I.	A	A	A	A	A	A	A							B
II.	B	B	B	B	B	B	P						C	C
III.	C	C	C	C	P							D	D	D
IV.	D	D	D	P				A	A	A	A	A	A	P

Magyarázat: Az A, B, C és D csoportokhoz tartozó mindegyik munkás egymásután hat napon át dolgozik. A P csoportba beosztott munkások mint helyettesítők dolgoznak és minden héten cserélik őket.

Végső fokon megállapították, hogy a termelést (újabb beruházás nélkül) 22⁰-kal lehet növelni, a termelés gazdaságossága 3,8⁰-kal nő, a dolgozók személyi jövedelme viszont legalább az eddigi szinten marad. Azonban új problémák is felmerültek, többek között a következők: a Zágrábon kívül lakók munkába érkezésének és munka utáni hazautazásának kérdése; a férj és feleség pihenőnapja nem esik mindig egybe, továbbá a munkaidő alatt gyermekeiket csecsemőotthonba, vagy napköziotthonba leadó szülők problémája. Jellegzetes a vikendjegyek kihasználásának problémája is.

A fenti feltételek melletti üzemeltetés a „Chromos” gyárban 6 hónapra lett előbb kezdetben bevezetve, azt követően a munkások a megszakítás nélküli üzemeltetés mellett foglaltak állást. Jugoszláviában 1964 júniusáig 119 termelő üzemben megkezdtek a 42 órás munkahét bevezetését. A vállalatok jó része már most úgy látja, hogy ezzel — a „Chromos” gyárhoz hasonlóan — sikert értek el (ezek az üzemek: „Zorka” Vegyikombinát, „Dalmatinka” gyár Sinjben, Villamos-szigetelő anyagok gyára Prilepben, stb.). Ezeknél a gyáraknál is, amint azt a „Chromos” példáján bemutattuk, sajátos helyi problé-

mák jelentkeztek a folytonos üzemeltetéssel kapcsolatban. Ezek szerint a folyamatos üzemeltetés haladást jelent, melyen belül az egyes felmerülő problémák megoldásával tökéletesítést végeznek, majd új problémák jelentkeznek, mint a munka társadalmi megszervezése magasabb szintjének kifejezői. Ez a termelő állóeszközök megszakítás nélküli kihasználására való áttérés törvényszerűsége, amint azt más, elsősorban szocialista országok tapasztalatainak rövid áttekintésével igazoljuk.

Véleményünk szerint az állóalapok megszakítása nélküli, folytonos kihasználására való áttéréssel kapcsolatosan, mint fontos kérdés, a munkaidőbeosztás kérdése merül fel. Több országban szerzett eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy erre a problémára nem lehet egyetlen megoldást adni. A termelés megszervezésében és a munkások társadalmi életkörülményeiben beálló változások határozzák meg a munkaidőbeosztás módját. Mivel ezek a feltételek — legalábbis normális időszakban — változnak, így logikus, hogy a munkaidő beosztási rendszert is tökéletesíteni kell. A gazdasági ágazattól is függ, milyen munkaidőbeosztás a legjobb. Ezért nagyon hasznos, hogy vállalataink ezen kérdések megoldásánál mások tapasztalatait felhasználják.

Jelenleg mindenképpen a Szovjetunió rendelkezik mind pozitív, mind negatív irányban a leggazdagabb tapasztalatokkal e téren. Mindenki egyetért azzal, hogy a megszakítás nélküli üzemeltetés bevezetése igen komplex és felelősségteljes problémákat vet fel. Ezek egy része a szociális jellegű problémák, amelyekre még visszatérünk, a problémák másik része a megszakítás nélküli üzemeltetés megszervezésével kapcsolatosak. A munkabeosztás megszervezésénél jelentkező legnagyobb problémák a következők: ha a dolgozók egy része minden nap szabad, akkor a dolgozók meghatározott részének más munkahelyen kell dolgoznia. Az a vélemény, hogy ez a probléma volt egyik oka annak, hogy a Szovjetunióban 1929 és 1932 között megkísérelt megszakítás nélküli üzemeltetés bevezetése nem járt sikerrel. A sikertelenség gyökere a valóságban mélyebbre nyúlt vissza. A kísérletet az iparosodás kezdő időszakában, széles fronton kezdték meg, amikor a dolgozók tapasztalatai még igen gyérek voltak. Az ipari dolgozók többségét abban az időben még a tegnapi falusi dolgozók képezték. Figyelembevétel a pozitív és negatív tapasztalatokat, jelenleg a Szovjetunióban állandóan és igen jó sikerrel fokozatosan fejlesztik az áttérést a megszakítás nélküli üzemeltetésre. Jelenleg ugyanis szervezését sem elhamarkodva, sem széles fronton nem végzik. Figyelembe veszik a gazdasági ágazat, a táj, a helyi viszonyok összes sajátosságait. Külön szakosított intézetek foglalkoznak ezekkel a problémákkal, figyelik a fejlődést, elemzik az eredményeket és tökéletesítik a módszereket. Alaposan tanulmányozzák a probléma szociális vonatkozásait is. A Szovjetunió közgazdászai szerint ezen a téren a legnagyobb haladást a textiliparban érték el, itt találhatók a leg-

gazdagabb tapasztalatok is. Ezért röviden foglalkozunk a megszakítás nélküli üzemeltetés bevezetésével a textiliparban. Nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy más ágazatokban is bő tapasztalatokat gyűjtöttek ezen a téren. A textilipar legelőjáróbb vállalatainál a megszakítás nélküli üzemeltetés fokozatos bevezetése 1958-tól 1963-ig tartott. A megszakítás nélküli üzemeltetés bevezetésével ebben az iparágban kétféle célt kívántak elérni. Az első a termelés növelése, a gépek munkaidejének növelésével, a második a dolgozók éjszakai műszakjai számának csökkentése. Tehát az áttérést mint termelési és társadalmi (szociális) haladási célt fogják fel. Kiinduló alapként négy műszakot vettek fel, ezek közül három dolgozik és a negyedik pihen. A négyműszakos rendszert első ízben 1958. évben a kosztromai kombinát lenfeldolgozó üzemében vezették be. Jelenleg sok összegyűjtött tapasztalat alapján ennél az iparágnál az egész vonalon bevezetik a megszakítás nélküli üzemeltetést. A rendszer tömeges bevezetését 1962-ben kezdték meg. A rendelkezésre álló adatok szerint jelenleg ebben az iparágban 115 üzem 140 000 dolgozó fő létszámmal üzemel. A munkaidőalap felosztását nem végezték egyforma módon mindegyik vállalatnál. Jelenleg uralkodó az a meggyőződés, hogy elvileg a legjobb a $6 + 2$ sémájú munkaidőfelosztás. Ez az időbeosztás a legelterjedtebb. A Szovjetunióban az a vélemény, hogy 41 óras, sőt 40 órás munkahétre is át lehet térni, továbbá a legközelebbi távlatban a 35 és 30 órás munkahétre, legalább is néhány foglalkozásnál; kísérletképpen ezen az alapon is bevezetnek megszakítás nélküli üzemeltetést. Ez lehetővé teszi az $5 + 2$ -es rendszerre való áttérést. A $6 + 2$ -es rendszer bevezetésével sok tapasztalatot szereztek, a pozitív eredmények messze túlsúlyban vannak a negatívokkal szemben. Növekedett a termelés mennyisége, a termelékenység és a gazdaságosság. De a másik kitűzött célt is elérték: javultak a dolgozók munkaviszonyai és életkörülményei. A „Gorkopavlovszki”-nak nevezett időbeosztás szerint a dolgozókra havonta csak két éjszakai műszak jut, azonban ezeket is könnyebb teljesíteni, mert az éjszakai műszak előtt a dolgozóknak 32 órai szabadidejük van. Részletesen vizsgálták, hogyan használják fel ezen feltételek mellett a dolgozók idejüket. A Szovjetunió Tudományos Akadémiája Szibériai Osztályának Ipargazdasági és Szervezési Intézete, melynek vezetője Prudenszkij, G. A., sokévi vizsgálat alapján megállapította, hogy a férfi és a női munkások heti idejüket a következő módon használják fel. A teljes heti időalaptól mindegyik dolgozó kb. 25%-ot tölt munkában, a többi 75% idő szabad. A teljes heti szabadidejéből a dolgozó az így rendelkezésre álló 125 órából 12 órát a termeléssel kapcsolatosan használ fel (munkába menet — munkából jövet, és egyéb, a munkával kapcsolatos teendők elvégzése), 31 órát tölt el otthon (25 óra házi munka és 6 óra személyi higiéniai teendőkre), 62 óra alvásra és étkezésre, 20 óra szabadidő (ide számít: tanulás, készülés magasabb szakképzettségre, társadalmi munka, sport, pihenés, gyermeknevelés). Ez az átlag. Különbőség áll fenn nőtlen és nők, férfi és nő időfelhasználása között. Ennél

meg részletesebb vizsgálatokat is végeztek a dolgozók életkörülményeinek feltárására a megszakítás nélküli üzemeltetésre való áttérés-kor. A vizsgálatok a következő szempontokra terjedtek ki: a két szabadnap idejének felhasználása; külön kiterjesztették a vizsgálatot férfiakra és nőkre, nőtlen (nem házas) és nős (házas) dolgozókra, valamint férjezett és nem férjezett nőkre. Az említett intézet részletes vizsgálatokat végzett Ivanov városban a közlekedés, a poliklinika rendelkezésével kapcsolatban. — különösen vasárnapi napokon, a kereskedelem és a vendéglátóipari üzemek munkaidejének meghosszabbítása, az ifjúság iskolai foglalkoztatása terén. Befejezésül állíthatjuk, hogy igen gazdag tapasztalatokat gyűjtöttek a megszakítás nélküli üzemeltetés bevezetése terén a leningrádi gépipari vállalatoknál, a szibériai textilipari vállalatoknál, az Ural-vidék különböző vállalatainál és a Szovjetunió más vidékeiről levő vállalatoknál is.

Érdekesekek a Magyarországon szerzett tapasztalatok is. Itt kezdetben sikertelenségek is előfordultak, azonban később a megszakítás nélküli üzemeltetés bevezetése sikeres fejlődésnek indult. A papíriparban az 1953—1956. évek folyamán vezettek be megszakítás nélküli üzemeltetést. Kísérleti bázis volt a Csepeli Papírgyár. A kísérlet nem hozott kielégítő eredményt. A Magyar Tudományos Akadémia által létesített ipargazdasági tudományos kutató csoport megvizsgálta a sikertelenség okait és elvégezte az új munkaidőbeosztás fokozatos bevezetésének alapvető előkészítését. Jelenleg Magyarország gazdag tapasztalatokkal rendelkezik ezen a téren. Egyes iparágaknál elég tekintélyes eredményeket értek el. Elsők között mindenképpen a papíripar áll. Az említett tudományos kutató csoport ajánlotta ebben az iparágban a 6 + 2-es munkaidőbeosztás bevezetését. Mindegyik vállalatnál 3—6 hónapig tartott a gondos előkészítés az új munkarendre való áttérésre. Az új munkarend bevezetését az 1962-es év első felében kezdték meg. Magyarország szempontjából különösen fontos a megszakítás nélküli üzemeltetés bevezetése a papírgyártásnál, mert ennek az iparágaknak termelési kapacitása messze elmarad a szükségletektől. Az új munkarend szerinti üzemeltetéssel kielégítő eredményeket értek el, azonban igen érdekes jelenségek is mutatkoztak. Például kezdetben a termelékenység 99,7%-ra esett vissza, a munkaerő összetétel megváltozása és a túlórák csökkenése miatt. Élesekben jelentkezett az apró javítások elvégzésének problémája. A dolgozók életkörülményeiben mutatkoztak mindazok az előnyök, amelyekről a Szovjetunió tapasztalataival kapcsolatosan említést tettünk, azonban hasonló és azonos problémák is jelentkeztek. A papírgyártáson kívül az új munkaidőbeosztást a Csepeli Csőgyárban (3 + 1-es munkanap beosztással), valamint a textiliparban is alkalmazzák.

Lengyelországban a megszakítás nélküli üzemeltetési rendszert három iparágban alkalmazták, nevezetesen: a vegyiparban, a kohászatban és a fafeldolgozó iparban. Az új munkarendre való áttérés széle-

sebb lehetőségei létesültek az 1950. július 19-i kormányhatározat következtében: „A munkaidő rövidítéséről, különösen a nehéz és egészségre ártalmas munkáknál.” A négyműszakos, megszakítás nélküli üzemeltetés bevezetését a vaskohászatban az 1961. év második felében kezdték. Ebben az iparágban a munkabeosztás olyan, hogy mindegyik dolgozó 8 órát dolgozik és utána 16 óráig szabad. Négy munkanap után a dolgozónak 48 órai szabadideje van. Az 1962. év első felének végéig az új üzemeltetési rendszert a vaskohászat összes vállalatainál bevezették. Az új munkarend bevezetése nem lett eléggé előkészítve, így azonnal jelentkeztek hátrányai, nevezetesen: az újonnan munkábaállítottak elégtelen képzettsége; a munkahelyek elégtelen megszervezése; az új munkarenddel kapcsolatban felmerülő szociális problémák nem kielégítő megoldása; a folyamatos karbantartás előfeltételeinek elégtelen biztosítása stb.

Az új munkarendet a fafeldolgozó iparban 1962. január 1-én vezették be a „Crna voda” vállalatnál. Az alkalmazott munkanapbeosztás 6 + 2-es.

A vegyiparban 1955. évtől kezdve fokozatosan vezetik be a négyműszakos rendszert. Ezen iparág egyes vállalatainál áttértek a heti 36 órás munkára, illetve a 6 és 24 órás munkára, ezt a rendszert jelenleg 42 vállalatnál alkalmazzák. Érdekes a dolgozók munkabeosztása.

Hasonlóak a tapasztalatok a CSSZSZK-ban és más szocialista országokban is.

Ennek az igen rövid áttekintésünknek az a célja, hogy az egyes országokban szerzett tapasztalatok alapján felhívjuk a figyelmet arra, hogy országunkban szükséges a tapasztalatok tanulmányozása. Többek között hangsúlyozni kívánjuk, hogy a megszakítás nélküli üzemeltetésre való áttérés jelentős lépés a munka társadalmi megszervezésének haladásában, melynél két tényező játszik elsődleges szerepet: a termelési állóalapok jobb kihasználása és a dolgozók jobb munka- és életfeltételeinek létrehozása. Jugoszláviában a megszakítás nélküli üzemeltetés bevezetésének kezdeténél tartunk. Kíváncsok más országok tapasztalatainak felhasználásával elkerülni, vagy legalább csökkenteni ezen a téren az elhamarkodott, vagy helytelen intézkedéseket. Az új munkarendre való áttérésnél mindig újabb és újabb problémák felmerülésével számolhatunk, e téren is felhasználhatjuk mások tapasztalatait, de szorosabb kapcsolatokat is létesíthetünk olyan problémák együttes megoldására, melyek még megoldatlanok. Sok már felmerült, de még nem megoldott ilyen kérdés létezik, mint például: a megszakítás nélküli üzemeltetés bevezetésével a termelékenységre és az egyéni jövedelmek alakulása közötti korrelációs kapcsolat, vagy a szociális területre eső kérdések egész komplexuma. A munkaidő rövidítésével kapcsolatban felmerül a szakoktatás és a dolgozók szakutánpézsítésének szervezési kérdése. Amint látjuk, a megszakítás nélküli üzemeltetésre való áttérés a technikai, technológiai, szervezési, közgazdasági, szociológiai, pszichológiai és sok más szakterülethez tartozó kérdések tanulmányozását kívánja meg.

DR. DUŠAN ČALIĆ

A termelési eszközök munkájának folytonossága

A szerző rámutat az állóeszközkihasználás növelésének fontosságára, az ezt jellemző mutatószámok számítására és felhasználására. Az általános munkaidőcsökkentés keretében alkalmazásra kerülő folyamatos munkarendek közül részletesebben ismerteti a zágrábi „Chromos” Vegyészeti Kombinát példáját. A cikk utal az egyes szocialista országok ezirányú tapasztalataira, valamint a folyamatos munkarend alkalmazásának további nagy lehetőségeire.

Д-рДУШАН ЧАЛИЧ

Непрерывность в использовании средств производства.

Автор указывает на важность улучшения использования основных фондов, на расчёт и использование характеризующих их показателей. Как пример введения непрерывного режима труда при всеобщем уменьшении рабочего времени знакомит с работой химического комбината „Chromos” в Загребе. В статье рассматриваются опыты накопленные в этом вопросе в отдельных социалистических странах, а также рассматриваются огромные возможности применения непрерывного режима труда.

DR. DUŠAN ČALIĆ

Die Kontinuität der Arbeit der Produktionsmittel

Der Autor weist auf die Wichtigkeit der Erhöhung der Ausnützung der Grundmittel und die Berechnung und Anwendung der dieses charakterisierenden Kennziffern hin. Unter den im Rahmen der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung angewandten durchlaufenden Arbeitsregimen wird das Beispiel des Chemischen Kombinat „Chromos”

in Zagreb ausführlicher behandelt. Der Artikel erwähnt die diesbezüglichen Erfahrungen der einzelnen sozialistischen Länder bzw. die weiteren grossen Möglichkeiten der Anwendung des durchlaufenden Arbeitssystems.

DR. DUŠAN ČALIĆ

The continuity of the labour of the means of production.

The author points out the importance of the increase of the utilization of fixed means, the calculation and the use of the characteristic indexes. Among the applied continuous worktimesystems within the scope of the worktime reducing general he gives a more detailed survey by showing the example of the Chemical-Combine „Chromos“ in Zagreb. The article refers to the relevant experiences in the socialist countries, as well as to the further great possibilities of the application of the continuous working-system.

2.

DR. SZANISZLÓI JÓZSEF

**A MUNKAIDŐCSÖKKENTÉS ÉS A FOLYAMATOS MUNKAREND
ALKALMAZÁSÁNAK JUGOSZLÁVIAI TAPASZTALATAI**

A munkaidőcsökkentés és a folyamatos munkarend alkalmazásának jugoszláviai tapasztalatai*

* Az anyag összeállításánál az MTA Ipargazdaságtani Kutató Csoport részéről 1965. május 24-től június 8-ig „Az általános munkaidőcsökkentés előkészítésének és végrehajtásának feltételei és tapasztalatai” tárgykörben szervezett jugoszláviai tanulmányút tapasztalatain túlmenően felhasználtam N. Bogdanovics: „A 42 órás munkahét bevezetési folyamata a „Zenicai Vasmű”-ben (Produktivnoszt 6. évf. 1964. 211—218. old.) c. cikkét. További irodalmi anyagokra lábjegyzetben az adott helyen hivatkozom.

A szocialista iparfejlesztés célja az új létesítmények létrehozásával, valamint minél kevesebb beruházási ráfordítással a lehető legnagyobb gazdasági — termelési növekedést elérni, a termelékenységnövekedés terén a kapitalista országokat túlszárnyalni. Ebből a szempontból nagy jelentőségű az állóeszközök folyamatos kihasználására történő áttérés.

Jugoszláviában ennek a kérdésnek nagy fontosságot tulajdonítanak, mert jelentős gazdasági növekedéssel egyidejűleg csökkenteni kívánják az új termelési kapacitások létrehozásához befektetendő beruházások összegét, rövidíteni kívánják a dolgozók munkaidejét, jobban kihasználva a meglévő termelési kapacitásokat. Az állóeszközök folyamatos üzemeltetésére való áttérés ily módon elsősorban a beruházások terén elérhető megtakarításokat, a munkanap, vagy a munkahét megrövidítését és ezzel egyidejűleg a már meglévő termelési kapacitások jobb kihasználását eredményezi. Ezen tényező jelentősége — bizonyos eltérések mellett — a többi szocialista ország fejlődésében is hasonló. Egyetlen szocialista országban sem lehetnek megelégedve az állóalapok kihasználásának jelenlegi helyzetével és az állóalapok jobb kihasználására ezideig tett intézkedésekkel.

Ebben a tekintetben még igen sok tennivaló vár ránk, . . . „mert az ipari állóeszközök jelenlegi kihasználása általában alig közelíti meg a naptárilag és műszakilag — vagyis a karbantartás és egyéb technológiailag szükséges állásidők figyelembevételével is lehetséges időbeli kihasználás felét . . .”¹

¹ Lásd Hevesi Gyula: „Az ipari állóeszközök extenzív kihasználásának kérdése, különös tekintettel a naptárilag folyamatos munkarend alkalmazására” c. előadását. (Az ipari állóeszközök jobb időbeli kihasználása kérdéséről 1963. november 12—16 között Budapesten rendezett nemzetközi symposion 11. sz. anyaga.)

Ertékes tapasztalatokat kapunk ezért az egyes országok ez irányban végzett munkájának összegezésével, egyes jelentős vállalatok munkájának megismerésével. Ezen összeállítás célja ennek megfelelően, hogy a megjelent anyagok, valamint a személyes tapasztalatok felhasználásával összesítsük az általános munkaidőcsökkentés és a folyamatos munkarend alkalmazásának jugoszláviai helyzetét és eredményeit.

1. A 42 órás munkahét bevezetése Jugoszláviában

Jugoszláviában a többműszakos üzemeltetés problémáját és a kérdés tanulmányozását a 42 órás munkahét bevezetéséről szóló rendelet előkészítése és alkalmazása tette nagy jelentőségűvé. Jugoszláviában 1965. április 8-án vált jogerőssé a 42 órás munkahét bevezetésének alaptörvénye.¹ Ez a törvény érvényesíti a dolgozóknak azt a jogát, hogy ha nem akarnak, ne dolgozzanak többet heti 42 óránál. Ezzel egyidejűleg kötelezi olyan szervezési és egyéb intézkedések megvalósítását, amelyek eredményeképpen sem az egyéni, sem a közösségi érdek nem kerülhet hátrányba. A termelő szervezet dönthet, hogy az adott feltételeivel és lehetőségeivel összhangban rögtön rátér-e a 42 órás munkahétre, vagy csak meghatározott időn belül és fokozatosan. A törvény kimondja, hogy a törvény jogerőssé válásától számítva maximálisan 5 év alatt be kell vezetni a 42 órás munkahetet, azonban egyes köztársaságok kivételes esetben egy évvel hosszabbíthatják meg ezt a határidőt.

1965. május közepén 419 termelő szervezet mintegy 305 459 dolgozóval tért át a köztársasági titkár határozata alapján Jugoszláviában a csökkentett munkahét kísérleti bevezetésére, amely az összes munkahelyek 2,8%-át, a népgazdaságban dolgozó összlétszám 8,6%-át érinti a következők szerint:²

Crna Gorában (Montenegro)	1 571 munkás	1,9%
Macedóniában	11 612 munkás	4,9%
Szerbiában	88 572 munkás	6,7%
Horvát Köztársaságban	89 360 munkás	9,7%
Bosznia és Hercegovinában	54 767 munkás	11,4%
Szlovéniában	59 577 munkás	11,7%
Jugoszláviában	305 459 munkás	8,6%

¹ A Jugoszláv Szocialista Szövetségi Köztársaság hivatalos lapjának 17. száma, 1965. ápr. 7. (Sluzbeni list SFRJ 7 br 17. old. 7 aprila 1965 godine.)

² Szövetségi Munkaügyi Titkárság: „A Jugoszláv Népgazdaság »mintájához« tartozó munkahelyeinek a csökkentett munkaidővel kapcsolatos kísérleti munkája» c. intézeti anyag alapján (1965. május, Beograd).

Meg kell jegyezni, hogy a korábbi, főleg 1964. évben megvalósított munkaidőcsökkentést is figyelembevéve, a munkahelyek kb. 36⁰₀-a üzemel csökkentett munkaidőben.

A kísérleti bevezetés 1965. évi struktúrája legerősebben a bányai part reprezentálja. E területen 1965. május 12-ig 280 munkásszervezetben vezették be a csökkentett munkaidőt, ami a bányászati dolgozóknak közel 20⁰₀-át érinti.

Azoknál a munkahelyeknél, ahol kísérletképpen már 1964-ben bevezették a csökkentett munkahetet — az összes munkahely közel $\frac{1}{3}$ -a — az 1964. évi eredmények az 1963. év bázisára számítva a következők (index 1964/1963):

Termelés fizikai volumene	117
Termelés értéke	118
Foglalkoztatottság	109
Túlóra	91
A munka termelékenysége	106
Az egy főre jutó nettó termelés	117
Az egy főre eső bruttó személyi jövedelem	133
Az egy főre jutó kifizetett személyi jövedelem	126
A munka rentabilitása	122

Az indexszámok a csökkentett munkaidőre kísérletképpen áttért vállalatok egy évre vonatkozó átlagos fejlődési dinamikájára utalnak. Ezen belül az egyes ágazatokhoz tartozó vállalatok között eléggé jelentős eltérések vannak. Az adatokból azonban néhány fontos következtetés így is levonható.

A termelés mennyiségi növekedését meghaladta az értékben számított növekedés, mely az árnövekedés hatására következett be. A foglalkoztatottság lassúbb arányú növekedése azt mutatja, hogy a 42 órás munkahét bevezetése nem hatott érezhetően a foglalkoztatottság szintjére. Ebből viszont az következik, hogy a vállalatok az óraalap csökkentését elsősorban a belső tartalékok feltárásával és jobb kihasználásával pótolták. E mellett a foglalkoztatottság növekedését az eredményezte, hogy bizonyos számú vállalatnál újabb műszakot vezettek be (folyamatos munkarend), valamint fizikai értelemben növelték a vállalat nagyságát.

A termelékenység viszonylag lassúbb növekedése kérdésessé teszi, hogy nem túl gyors-e egy ugrással 48 óráról 42 órára csökkenteni a munkahetet. Ennek igazolása még nyitott kérdés, miután az időközben lezajló áremelkedési folyamat a látszatra kedvező pénzügyi eredmények miatt feltehetően elterelte a vállalatok figyelmét a lényegesről, vagyis arról, hogy a szükséges termékek egy dolgozóra eső ugyanazon mennyiségét kell létrehozni, rövidebb idő alatt, mint azt a hosszabb munkahét feltételei között tették.

A termelékenység kérdéséről meg kell állapítani, hogy a 42 órás

munkahét bevezetésével egyidejűleg növekvő termelékenység a munka fokozottabb intenzitását kívánja meg. Különösen figyelni kell arra, hogy a bevezetés kezdeti időszakában az intenzitás növelésére való törekvés ne feledtesse el a dolgozók fokozott balesetvédelmét.

Az emberrel és életmódjával jár egy bizonyos életritmus és munkaképesség s mivel e ritmus uralja az embert, ezért a lehetőségek határain belül egyeztetni kell a munkabeosztást a ritmussal. E biológiai ritmust számontartva nagyobb mértékben kell alkalmazni a munkaidő változatosabb rendjét a nyár és tél időszakában. (Nyáron korábbi munkakezdés mint télen). Különösen nők vonatkozásában törekedni kell az éjszakai műszakok csökkentésére. A pihenő idő tekintetében a tapasztalatok azt mutatják, hogy a nagyobb szellemi munkát igénylő munkáknál a heti két szabadnap bevezetése jár nagyobb eredménnyel, míg az egészségre ártalmas munkáknál a munkanap rövidítése kedvezőbb.

A csökkentett munkahét, vagyis a szabadidő hosszabbodása csak most, a csökkentett munkaidő bevezetésének folyamán kezd a dolgozó emberek igényévé válni. A csökkentett munkaidő bevezetésével egyidejűleg bizonyos mértékben a növekvő jövedelemnek nagy szerepe van, arra ösztönzi a dolgozót, hogy változtasson a meggyökeresedett munkaszokásain és segít szakítani azzal a *hagyományos hittel is, hogy a kereset nagysága a munkaidő tartamától függ*. Nagyon fontos azt is hangsúlyozni, hogy a dolgozók ma még az egy főre eső jövedelem csökkenése árán is legfőképpen azért kívánják a szabad szombatot és vasárnapot, mert nem eléggé fejlett a társadalmi szolgáltatás (egészségügy, kultúra stb.). A csökkentett munkaidő természeténél fogva meghaladja egy munkahely, egy vállalat problémáját, mert a nagyobb társadalmi közösség idegrendszerébe, (járás, község, egy egész gazdasági terület) életritmusába vág. Ez esetben gondoskodni kell a társadalmi szolgáltatás, egészségügy, kultúra, szállítás, iskola és nem utolsósorban a dolgozók társadalmi életének a megszervezéséről. Az élet szinkronizációját nem csupán a munkahelyen belül, de azon kívül is biztosítani kell. Szükséges lesz a jövőben a vállalatok együttműködésének keretein belül városi szinten megvalósítani a dolgozók aktív pihenésének feltételeit, hogy társadalmilag hasznosan töltsék el a növekvő szabadidőt. Nem kevésbé fontos vállalati és magasabb szinten olyan mechanizmust létrehozni, amely mindenekelőtt gazdaságilag ellenáll a fluktuációnak.

A munkahét csökkentésével egyidejűleg a törvény a következő követelmények biztosítását írta elő:

- nem csökkenhet a termelés növekedésének dinamikája,
- nem csökkenhet az egy főre jutó nettó termelés növekedésének dinamikája,
- nem csökkenhet az egy főre jutó reáljövedelem növekedésének dinamikája.

Ez más szóval azt jelenti, hogy az adott termelő szervezet csak a

termelőkenység megfelelő növekedése mellett a személyi jövedelem megfelelő növelésével és a munka rentabilitásának csökkenése nélkül vezetheti be a rövidebb munkaidőt. Meg kell jegyezni, hogy össztársadalmi szinten lehetőség van arra, hogy az esetleges sikertelenséget a legjobb termelő szervezetek átlagon felüli eredményeivel kompenzálják. Az elért eredmények arra mutatnak, hogy megvan a csökkentett munkaidő feltétele és a népgazdaság minden károsodása nélkül be lehet vezetni, ha ezt megelőzően biztosítják a kollektíva belső erejének és más társadalmi tényezőknek teljes mozgósítását a végzett tartalékok feltárására és aktivizálására.

A fő tartalék, amit ilyen értelemben aktivizálni lehet a munkaidő fokozottabb kihasználásában, a munkaerő többletben és ezzel együtt a kapacitások jobb időbeli és intenzívebb kihasználásában, a korszerűbb munkaszervezésben rejlik. A tartalékok aktivizálásának közvetlen célja, hogy az előírt munkaidő keretén belül növekedjék a munka tömeghatékonysága, úgy, hogy kevésbé legyen fárasztó és ártalmas valamint, hogy emberhez méltóbb és gazdaságilag termelékenyebb legyen a munka.

A 42 órás munkahét bevezetése a foglalkoztatás jelenlegi szintjén az évi munkaidőalap több mint egy milliárd munkaórájának csökkenését vonja maga után. Hatása ugyanolyan, mintha egyszerre 500 000 munkás munkáját kapcsolnák ki a termelésből. Ebből következik, hogy Jugoszláviában különösen jelentős a folyamatos üzemmenet kérdése, amely összekapcsolva a munkahét csökkentésével azt a termelőeszközök kihasználási idejének csökkenése nélkül — sőt a kihasználási idő egyidejű növelésével — teszi lehetővé. Természetesen számolni kell a csökkentett munkaidő gazdasági hatásán túlmenően ennek pszichológiai, egészségi és szociológiai következményeivel is. A csökkentett munkaidőt fel kell használni mint a nagyrészt nem anyagi ösztönzés kombinációját a termelés és a kereskedelem fejlődése érdekében. Más országok tapasztalatai igazolják a munkaidő csökkentés fokozatos és nem egyszerre történő bevezetését, miután a trendek és a dinamika módszeres tanulmányozása nélkül nem lehet a folyamatot zökkenőmentesen végrehajtani, mert a problémák zöme csak a folyamatban kerül felszínre.

Nagyrészt a bevezetés zökkenőmentes végrehajtását kívánja biztosítani a törvény azon határozata, amely kimondja, hogy a törvény jogerőre emelkedésének napjától számított egy éven belül minden vállalatnak el kell készíteni a csökkentett munkaidőre való áttérés tervét, programját, formáját, intézkedéseket kell hozni a megvalósítás érdekében. Meg kell határozni, hogy milyen módon figyelik és elemzik a munka és kereskedelem eredményeit, amelyet a csökkentett munkahéttel érnek el.

Figyelemmel kellett lenni arra a tényre is, hogy egyes termelési ágak, mint pl. a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, építőipar és közlekedés területén a csökkentett munkaidő bevezetése gyakran speciál-

lis problémák megoldásához kapcsolódik. Általában ezeken a területeken a legnagyobb probléma a foglalkoztatottság szintjének szezonális különbözősége és az évi munkaidőalap célszerű elosztásának nehézsége. A szocialista és más országok tapasztalatai — ahol már áttértek a csökkentett munkaidőre — figyelmeztették a jugoszláv gazdasági vezetőket arra, hogy ezeken a gazdasági területeken mindig óvatosan és fokozatosan kell a csökkentett munkahetet bevezetni, tekintettel a gazdasági ágak speciális problémáira és belső különbözőségeire.

A munkaidőcsökkentés mélyebb értelme és végső célja a munka emberibbé tétele, annak felszabadításán keresztül. A csökkentett munkahét bevezetésének egyéb intézkedésekkel együtt nagy szerepe lesz abban, hogy az új munkabeosztás hatásai minél kedvezőbbek legyenek. Nemcsak arra kell rájönni, hogy hogyan kell legeredményesebben számontartani a munkaidő-beosztás finom változását, összetettségét és a munkaidő tartamát, de e folyamat közvetlen hatását is fel kell ismerni a társadalom gazdasági fejlődésének ütemére, a munkahelyek és vállalatok prosperitására és az egyén anyagi helyzetére vonatkozóan.

2. A munkaidőcsökkentés összekapcsolása a folyamatos munkarendi formák alkalmazásával

A munkaidő csökkentése, ha a termelékenység hatékonyságával nem fizetnek érte, nem érdeke sem az egyénnek, sem a társadalomnak. Ha Jugoszláviában mindenhol változatlan termelékenységi színvonalon csökkentenék a munkahetet 42 órára, akkor ez óránként mintegy 90 milliárd dinár termelés elmaradását jelentené. Ebből következik, hogy a munkaidő csökkentés nem lehet kampányfeladat, hanem jól szervezett és céltudatos társadalmi összefogással kell együttjárni annak érdekében, hogy a termelékenység színvonala és dinamikája egyidejűleg emelkedjen. Természetesen bizonyos befektetés nélkül e folyamat nem lehet eredményes. Beruházás kell a szűk keresztmetszetek feloldásához és fejlesztéséhez, a korszerűsítéshez és általában a felszerelés aktivitásának növeléséhez. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a termelékenység emelésének problematikája egyedül a beruházásokkal megoldható lenne. Rendszeresen növelni kell a foglalkoztatottak szaktudását, megfelelően felhasználva a növekvő szabadidőt. A csökkentett munkaidőre áttért jugoszláv vállalatok egész sora a népgazdaság különböző ágazataiban a munkahét csökkentésére való áttérést összekapcsolta a termelőeszközök folyamatos üzemeltetésével. Ily módon elérték, hogy a termelőeszközök nagyobb mértékben legyenek kihasználva, mint az áttérés előtt, így lényege-

sen kedvezőbb gazdasági eredmények elérésére nyílt lehetőség. A következőkben személyes tapasztalatok és irodalmi adatok alapján ismertetünk olyan tapasztalatokat, amelyek folyamatos naptári grafikonban dolgozó üzemek munkájával, eredményeivel kapcsolatosak.

2.1 A Zágrábi „Chromos” Vegyészeti Kombinát áttérése a folyamatos üzemeltetésre

A kombinát — amelyet az MTA Ipargazdaságtani Kutató Csoport delegációjának tagjaként személyesen is volt alkalmam megnézni — három nagy egységből, a „Chromos” festékgyárból, a „Katrán” Kátrány és Kémiai Termékeket feldolgozó gyárból, valamint a „Kutrinlin” vegyianyaggyárból egyesült egységes irányítást megvalósító kombináttá. A kombináthoz 12 technológiailag önálló üzemegység tartozik, amely földrajzilag behálózza Jugoszlávia területének nagy részét. A javító és szállító üzemek a zágrábi törzsgyár területén helyezkednek el. A kombinát ma plasztik és műanyag, nitrolakk, mázoló és szórófestékek, grafikai festékek, egyéb vegyipari színező anyagok, mezőgazdasági növényvédelmi szerek, illatszerek, kátrány, bitumen és útburkolati anyagok, csiszolópapírok, különleges ipari vegyi és színező anyagok gyártásával és feldolgozásával foglalkozik, amely utóbbiban különösen a bőr és textilipari festékanyagok képviselnek jelentős hányadot. A kombinát termelése a jugoszláv vegyipari termelésnek több mint a felét teszi ki. Évenként mintegy 10—12%-kal növeli termelését és ma mintegy 3000 munkást, közel 300 mérnököt és 80 gazdasági szakembert foglalkoztat. A szakemberek között pszichológusok is találhatók, akiknek komoly szerepe volt a rövidített munkahét előkészítésében.

A kombinát egyike volt azoknak a Jugoszláv vállalatoknak, amely a csökkentett munkaidőre történő áttérést mint egy kísérleti vállalat megkezdte. A csökkentett munkaidőre való áttérést bizottsági munkával bonyolították le.¹

Az előkészítés lebonyolítására a gyár vezetőiből, a legjobb szakemberekből és specialistákból, valamint a munkások képviselőiből bizottságot alakítottak, amely javaslatot dolgozott ki a 48 órás munkahétről a 42 órás munkahétre történő áttérés végrehajtására. Javaslatukat a gyár munkástanácsa 1963. szeptember végén elfogadta.

¹ Dr. Dušan Čalić: „A termelési eszközök munkájának folytonossága” c. ugyanezen kiadványunkban szereplő cikkében foglalkozik a zágrábi „Chromos” vegyészeti kombinát folyamatos üzemeltetésre való áttérésének kérdésével. Azon kívül, hogy hivatkozunk a cikkben közölt és ide vonatkozó részletekre, úgy véljük, az olvasó munkáját megkönnyítjük, ha röviden összefoglaljuk az ott közölt részleteket.

Az áttérésre vonatkozó javaslat alapelve volt, hogy a termelés csökkenését elkerüljék, sőt azt növeljék és ezzel egyidejűleg mind a gyár tiszta jövedelme, mind a dolgozók egyéni jövedelme ne csökkenjen. Ezeket a feltételeket csak úgy tudták teljesíteni, hogy a 42 órás munkahétre való áttérés miatti mintegy 12,5⁰/₀-os termelésekiesést a termelőberendezések folyamatos munkájával pótolta.

Elemzések alapján megállapították, hogy a korábbi vasárnapi megszakítások miatti szakaszos üzemmenetről a folyamatos üzemmenetre való áttéréssel a termelést 22,2⁰/₀-kal tudják növelni. Ez egyrészt a vasárnapi új három műszak beállításából (mintegy 16,6⁰/₀), másrészt az alkalmazott sajátos technológiából adódik, mert a folyamatos munkarend bevezetésével el tudták kerülni azokat a kieséseket, amely abból adódott, hogy korábban egyes munkaciklusokat már a szombati második műszakban sem tudtak beindítani, miután a harmadik műszakban nem volt lehetséges azok befejezése. Ennek megszűnése a termelés további 5,6⁰/₀-os növekedését tette lehetővé.

Tekintettel arra, hogy az amortizációs kulcsok az érvényben levő rendelkezések alapján változatlanok maradtak, külön gazdasági érdek fűződött a gépek fokozottabb kihasználásához. Ily módon csökkentek a termékegységre vonatkoztatott költségek és 3,8⁰/₀-kal növekedett a gyár munkájának gazdaságossága. Természetesen a termelés növelését az adott esetben az is indokolta, hogy a szükséges nyersanyag és félkésztermék, valamint az energiaellátás biztosítva volt és az értékesítési lehetőségek is igényelték a termelés növelését.

A folyamatos üzemmenet bevezetését olyan munkarendi formával kellett biztosítani, amely az előbbi feltételek mellett lehetővé tette a dolgozók heti általános munkaidőcsökkentését, azaz a 42 órás munkahét bevezetését. A gyár munkástanácsa erre vonatkozóan a 6 + 2-es munkarendi formát — hat napi nyolc órás munka után két pihenőnap — fogadta el, amely munkabeosztásban nyolc héten belül kétszer a pihenőnap garantáltan szombatra és vasárnapra esik. Ezt mutatja be a munkaidő megszervezésének ún. négybrigádos műszakgrafikonja, amely a teljes kéthónapos körforgást szemlélteti (lásd: Dr. Dušan Čalić tanulmányának 14—15. oldalát).

A fenti feltételek szerinti üzemeltetést a „Chromos” gyárban 6 hónapra vezették be kísérletképpen, amely után a munkások a megszakítás nélküli üzemeltetés mellett foglaltak állást. A folyamatos munkarend munkaerő-többlet igényét részben üzemben belüli átszervezésekkel, az intenzív többgépes rendszer bevezetése valamint az ún. bújtatott munkakörök felszámolása útján oldották meg. Ezen túlmenően mintegy 11—12⁰/₀-nak megfelelő létszámemelkedést tartottak indokoltnak.

A bevezetés előtti számításait az 1962-es bázisú végezték. A következő adatok szemléltetik néhány mutató tervezett és tényleges értékét.

	Terv	Tény
Termelésnövekedés indexe	120	124
Jövedelem alakulás indexe	124	126
Összlétszám változás indexe	111	121
Átlagkeresetek indexe	120	124

A vállalat dolgozóinak 25%-a női munkaerő. Érdekes, hogy a csökkentett munkaidő bevezetése előtt a férfi és a női dolgozók nem egyforma havi óraszámot dolgoztak. A férfiak 208, a nők viszont csak 200 órát teljesítettek. A munkaidő csökkentés bevezetésével egységesen 182 órában állapították meg a kötelező havi munkaidőt.

Az ismertetett folyamatos munkarenden kívül a kombinát egyes üzemeiben egy másik munkaidőrendszer típust is alkalmaznak. Azokon a gépeken és berendezéseken — amelyek értékben az összes állóeszközök 90%-át képviselik — és amelyeken az összes létszám 33%-a van foglalkoztatva, 6 + 2-es folyamatos heti 21 műszakos munkarendet vezettek be. A többi dolgozó ötnapos munkahétben dolgozik.

A 6 + 2-es folyamatos munkarend bevezetése után azokon a munkahelyeken, amelyek az egészségre ártalmasaknak minősültek vagy nehezebb fizikai erőfeszítést kívántak meg, a műszakváltások gyakoriságát sűrítették. A hatnapos munkaszakaszokon belül két első műszakot két éjszakai és két délutáni műszak követ és ezt a munkaszakaszt zárja le kétnapos szabadnap.

A nyolc óránál hosszabb ún. nyújtott műszakok bevezetésének lehetőségét is megvizsgálták, azonban úgy ezt, mint az időközben kipróbált 3 + 1-es rendszert elvetették egyrészt a vegyi ártalmak miatt, másrészt azért, mert az egy szabadnapot a dolgozók nem tudták megfelelően hasznosítani. Az anyagi érdekeltségen túlmenően talán éppen annak köszönhető a fluktuáció igen alacsony színvonala, hogy a munkarendek kialakításánál messzemenően figyelemmel voltak a dolgozók véleményére és igényeire.

2.2 Folyamatos munkarend a zágrábi „PLIVA” Gyógyszer és Vegyészeti Gyárban

A „PLIVA” Gyógyszer- és Vegyészeti Gyár orvosságokat, gyógyszer- és vegyipari alapanyagokat, valamint félkész gyógyszereket gyárt. Ennek megfelelően igen bonyolult a gyár szervezete. A gyár mintegy 40 éves múltra tekint vissza, korszerűsített fiatal üzemnek

tekinthető. A legjelentősebb termékek, melyeket már 1936-ban kezdtek termelni, a különféle Amid-származékok. A második világháború után leginkább tablettá formában szerelték ki termékeiket. Gyártmánystruktúrájukat az 1950—1952. közötti években szélesítették ki, melynek során alapanyagok készítésére specializálódtak. Ugyanekkor kutató intézetet hoztak létre, saját szervezetükön belül. E kutató intézet, ismerve a gyár adottságait, kutatási programjában a legpiacképesebb gazdaságosan gyártható terméksort szerepelteti. A ma gyártott kb. 250 féle gyógyszer között megtalálhatók a különféle vitaminok, melyek közül a C és B vitamin típusa a legjelentősebb. A szulfamid családot úgyszólván teljes egészében gyártják. A gyárnak különleges szintetikus osztálya is van. A gyár fő exportterméke az antibiotikumok sorozata. Kutató intézetükben a korszerű igényeknek megfelelően áttértek mezőgazdasági kérdésekre, melynek keretében állattakarmányozási kísérletek eredményeként takarmánydúsító szereket is gyártanak. Az állatgyógyászati cikkek termelése a következő fő profiljuk. Jugoszláviában mind a teljes termelésben, mind az exporttermelésben a „PLIVA” gyár a legjelentősebb. Exportjaik főleg tőkés országok felé irányulnak. A vállalat önálló exporttevékenységet folytat.

A jugoszláv alkotmánymódosítást követően megkezdtek előkészületi munkákat a csökkentett munkaidőre történő áttérésre. A vállalatnál egy, két és három műszakban működő üzembrészek voltak. A férfi és női dolgozók százalékos aránya a vállalat létszámában 50—50%-os megoszlású. Végzettség szerinti összetétel a vállalatnál: kb. 12% egyetemi végzettség, 35% középfokú végzettség, míg 53% csak betanított vagy szakmunkás, vagy végzettség nélküli dolgozó.

A rövidített munkaidő bevezetése után kétféle munkaidőrendszert alkalmaztak. Az egyik az ötnapos munkahét, melyben dolgozik ma a dolgozók 60%-a; az állóeszközök értékének 10%-át működtetik ezzel a létszámmal. A másik típus munkarendjükben a 6 + 2-es, 21 műszakos, folyamatos munkarend, melyben az állóeszközök értékben kifejezett 90%-át üzemeltetik a vállalat összlétszámának 40%-ával. Ez utóbbi típust ott vezették be, ahol a vállalatnál ezt megelőzően három műszakos munkát végeztek, sőt szükségessé vált technológiai okokból a 7. napnak túlórában történő hasznosítása. A vasárnapi túlórákat 50%-os túlmunkadíj mellett végeztették, oly módon, hogy váltakozva egy hétköznapi napon adták ki a szabadnapot.

A folyamatos üzemeltetés bevezetésével a vállalat gyártásában nagyobb szériák indítása és legyártása vált lehetővé. A rövidített munkaidőre való áttérés technológiai változtatásokat, kisebb mechanizálásokat és automatizálásokat is megkövetelt, továbbá biztosítani kellett a technológiai folyamatok átrendezését az előkészítő munkában is. Az igazgatóság és az adminisztráció részéről ügyeletes szolgálatot tartanak, egyébként ezek szombat-vasárnap nem dolgoznak, kivételt

képez minden negyedik szombat, mely munkanappá minősül. A 6 + 2-es munkarendben termelő egységekben 4 munkacsoportot szerveztek, melyek 3 műszakban, a már korábban ismertetett munkagrafikon szerint dolgoznak. A két műszakos üzemrészekben továbbra is két munkacsoport dolgozik, így az állóeszközök értékének 90%-a van folyamatosan kihasználva, míg azelőtt csupán 30%-a üzemelt folyamatosan. A vállalat termelékenységének a rövidített munkahét bevezetése után lényegesen növekedett, melynek magyarázata fiziológiai okokon túlmenően a megfelelő ösztönzési és érdekeltségi rendszer kialakításában van.

A folyamatos munkarendre való áttérés lépésekben, fokozatosan került megvalósításra. Az egyes szakaszok eredményét, a felmerülő problémákat menet közben értékelték és tanulmányozták, ezeket figyelembe vették a következő megvalósítási szakaszban. A kétfajta munkarend együttes alkalmazása az üzemben megoldható volt, nem vezetett sem a dolgozók kilépéséhez, sem az üzemen belüli fluktuációhoz. Az új munkarend bevezetését létszámfelvétel nélkül, belső átszervezésekkel, átcsoportosításokkal oldották meg. Ezzel egyidejűleg a szűk termelési keresztmetszeteket kisebb beruházásokkal oldották fel, jelentős mértékben gépesítették a fizikai munkát. Ezeknek az intézkedéseknek is köszönhető, hogy a termelés a tervezett 24% helyett 29%-kal növekedett már az új munkarend alkalmazásának első évében.

Annak, hogy a folyamatos munkarendet nem terjesztették ki a gyár minden üzemére egyrészt szociológiai, másrészt gazdasági okai voltak. A továbbra is szakaszosan dolgozó munkahelyek többsége ugyanis a befejező munkálatokat (pl. csomagolás) végzi, amelyek a kellő gépesítés és automatizálás miatt ebben a munkarendben is győzik a megelőző folyamatos munkahelyek szinkron kiszolgálását. Másrészt a csomagolás területén döntő mértékben női munkaerők dolgoznak, melyek folyamatos munkarendben való foglalkoztatását a külső feltételek megoldatlansága miatt (bölcsődék, iskolák, üzletek stb.) kerülni kívánják.

A vállalatnál nagy gondot fordítanak a dolgozók munkakörülményeinek rendszeres javítására. Már az elmúlt években különféle elszívó és egyéb berendezések, kisebb automatizálások alkalmazásával elérték, hogy az egészségre ártalmas munkahelyeket felszámolják. Így a folyamatos üzemmenet bevezetését nem zavarta az egészségre ártalmas munkahelyek csökkentett munkaideje. A vállalat valamennyi dolgozójának félórás fizetett étkezési időt biztosítanak, amelyet az egyes műszakok váltakozva vesznek igénybe.

Jugoszláviában a fizetett munkaszüneti napok köztársaságonként változnak. (Fizetett ünnepnapok január 1. és 2., május 1. és 2., július 4. a hadsereg napja, köztársaságonként változóan egy nap a felszabadulás napja, végül a köztársaság ünnepe, amely két nap.) Érdekes sajátosság, hogy amennyiben a munkaszüneti napok vasárnapra esnek, úgy az azt követő hétköznap minősül munkaszüneti napnak.

2.3 A 42 órás munkahét bevezetése a „Zenikai Vasműben”

A Zenikai Vasműben 1962-ben kísérleti vizsgálatokat végeztek a munka hatásfokával kapcsolatban a 42 órás munkahétre történő áttérés keretében azzal a céllal, hogy megkönnyítsék a munkások munkáját, különösen azokon a munkahelyeken, ahol folyamatos a termelés. A feladat teljes súlyát már kezdetben megértették, hiszen az áttérés jelentős változtatásokat követelt a munkások hagyományos munkaszokásaiban. Nem volt könnyű feladat a munkahét hosszát 56 óráról — miután a munkások a kötelező vasárnapi munka miatt heti átlagban 56 órát dolgoztak — 42 órára, vagyis kb. 28%-kal csökkenteni. Miután a folyamatos munkarend fokozatos előkészítése és bevezetése igen tanulságos és az ismertetéshez szükséges anyagok is rendelkezésre állnak, a „Zenikai Vasmű” csökkentett munkahétre és egyben a folyamatos termelésre való áttérésének szakaszait a következőkben részletesebben ismertetjük.¹

Figyelembe vették, hogy a kísérlet eredményes megoldása, nagy hozzáértést igényel ahhoz, hogy feltárják a rendelkezésre álló tartá-
lékokat és kidolgozzanak olyan megfelelő rendszert, amely lehetővé teszi a 42 órás munkahét bevezetését a folyamatos termelés feltételei mellett.

Kételyeket okozott az, hogy nem lehetett biztosan tudni, miként fogja a bevezetést fogadni a kollektíva és mennyi időre lesz szükség ahhoz, hogy a 42 órás munkahét meghonosodjék a vállalatnál. Teljes volt a meggyőződés azonban, hogy a megindított akciónak gyorsan pozitív eredményeket kell hoznia. Mindjárt megmutatkozott, hogy a munkások nagy lelkesedéssel fogadták a 42 órás munkahét bevezetését lehetővé tevő négybrigádos rendszert.

A 42 órás munkahét bevezetésének megkezdését jelentős mértékben előmozdító tényező volt a személyi jövedelmek felosztása. Az új felosztás eszközei mellett a túlmunka nagyobb keresetet biztosított mint korábban (a bérszabályzat szerint a munkás a bértételre 12,5%-ot kapott, de nem részesedett a vállalati tevékenység gazdaságossága alapján elért megtakarításokból; az új rendszer szerint a munkás az összes pontok értéke után 12,5%-ot kap, de ebbe beleszámít a munka gazdaságossága is, és így most a túlmunka a kiindulási alaphoz képest már nem 12,5%, hanem 16%. Ennek következtében a túlmunkát végző dolgozók munkabérei jelentősen eltértek, mert lényegesen

¹ A „Zenikai Vasmű” tapasztalatainak ismertetését N. Bogdanovics: „A 42 órás munkahét bevezetési folyamata a „Zenikai Vasműben” (Produktivnoszt, 6. évf. 1964. 211—218. old.) című cikkére alapítom.

magasabb béréket kaptak. Ezért egyre jobban csökkenteni kívánták a túlmunkát a helyesebb elosztás és az üzemegeységeken belüli kedvezőbb arányok elérése érdekében, mert a túlmunkát nem végző dolgozók sokkal kedvezőtlenebb helyzetben voltak.

Ezzel kapcsolatban azonban növekedtek a 42 órás munkahét bevezetéséhez szükséges megfelelő megoldás megkeresésével kapcsolatos nehézségek, mert nem csak a 48 órás munkahetet kellett csökkenteni, hanem egyidejűleg a túlmunkát is.

Az új munkamódszer bevezetésével elérni kívánt következő cél annak az elkerülése volt, hogy a munkásoknak műszakváltáskor 12 órát kelljen dolgozniuk. A munkások ugyanis egymás után két héten keresztül 12 órát dolgoztak, hogy a harmadik hét legyen szabad, de ez is csak 24 órára. Ennek következtében nem volt elég szabadidejük a saját személyes problémáik megoldására és nem volt elég idejük családjuk számára.

Ugyancsak számoltak azzal is, hogy kedvezőbben kell megoldani a munkások egészségügyi helyzetével kapcsolatos kérdéseket, miután a Vasműben jelentősebb számban dolgoznak rokkantak és csökkent munkaképességűek. Megállapították, hogy a legkedvezőbb hatással a megelőző akció bír, olyan munkamódszer formájában, amely biztosítja, hogy a dolgozó minél kevesebb időt töltsön a vállalatban belül. Mint ismeretes, a fémkohászat munkafeltételei elég súlyosak a magas hőmérséklet, por, különböző vegyszerek elpárolgásai, szennyeződés, hősugárzás, gázok, stb. következtében.

2.3.1 A 42 órás munkahét bevezetésének előkészítése és a munka hatásfokának figyelésére vonatkozó program

A négybrigádos rendszer (42 órás munkahét) bevezetésének előkészületei 1962 első felében kezdődtek, a II. Hengerműben.

Az előkészületek során megoldandó első feladat volt, megkeresni azon munkamódszert, amely lehetővé teszi a 42 órás munkahét alkalmazását a folyamatos termelés feltételei között. A minél megfelelőbb munkarendszer kialakítása érdekében az alábbi tényezőket vették figyelembe:

A munka súlyossága a munkahelyen és a munkakörnyezet feltételei.

A lakóhely és a vállalat közötti távolság.

Szállítóeszközök és közlekedési feltételek a vállalathoz és a vállalatban belül.

A berendezések optimális kapacitáskihasználása.

A termelési folyamat figyelése.

A munkások munkaszokásai.

A szabadidő legracionálisabb kihasználása.

A közlekedési költségek csökkentése (olyan lehetőség, hogy a munkásoknak a hónap folyamán kevesebbszer kelljen a munkahelyre és vissza utazni).

A heti átlagos munkaórák száma 42 legyen.

Alapulvéve az összes felsorolt tényezőket, kidolgozták a négybrigádos munkarendszert, amely szerint a munkások négy napon keresztül nyolc-nyolc órát dolgoznak az első, második és harmadik műszakban és ily módon 48 órás pihenőidőt nyernek minden műszakváltás között. Fontos megemlíteni, hogy ezen rendszerrel a harmadik műszak után a munkásoknak két szabad naptári napjuk van.

Először a meglevő három munkabrigádos szervezetből ki kellett alakítani a negyedik brigádot. Ennek eredményes lebonyolításához mindjárt hozzá kellett kezdeni a munkahelyeken és a munkacsoportokban fellelhető belső tartalékok feltárásához. Az „ember — munkakörnyezet” operatív megfigyelő módszerével feltárták a legkisebb tartalékokat is az egyes munkahelyeken és munkaműveleteknél.

Az üzemegység vezetői az üzemmérnökkel és a művezetőkkel együtt felülvizsgálták az összes munkahelyeket és munkaműveleteket, majd javaslatokat tettek a feladatok módosítására, illetve egyes munkahelyek és munkaműveletek összevonására, stb. Az elkészített javaslatokat az üzemegység legjobb dolgozóiból álló kollektíva elé terjesztették, indokolva a négybrigádos rendszer bevezetésének céljait és azokat az okokat, amelyek alapján az egyes munkahelyeken mutatkozó tartalékokat föltárták.

Miután elfogadták a munkahelyek új rendszerét, hozzá lehetett kezdeni a munkások megfelelő munkahelyekre történő beosztásához. Egyes üzemegységekben a munkásoknak brigádonkénti beosztásánál átmeneti problémák merültek fel abból kifolyólag, hogy nem vették kellően figyelembe a munkások képességét és szorgalmát. Ezért a munkásoknak brigádonkénti beosztásáról előzetesen az élenjáró dolgozók kollektívája előtt került megbeszélésre sor, majd pedig a munkagyűléseken is, — a későbbi eljárások folyamán. A viták célja volt, gondoskodni a munkások brigádonkénti beosztásának objektivitásáról és arról, hogy a munkacsoportok kialakítása a legszolidárisabb módon történjék, figyelembevéve a munkások olyan kívánságait is, hogy ki kivel szeretne dolgozni.

Miután megtörtént a munkások beosztása, szükségessé vált a munkások előzetes képzése, hogy eredményesen lássák el munkájukat. Különösen fontos volt ez azoknál, akik új beosztásba kerültek. (A hárombrigádos munkarendszerben ugyanis három első hengerész, három első lakatos és három első villanyszerelő dolgozott. A negyedik brigád megalakításával négy első hengerészre, négy első lakatosra és négy első villanyszerelőre volt szükség.)

A munkások helyes munkahelyenkénti beosztása és az egyes beosztásokban dolgozó munkások megfelelő terhelése pozitív hatást gyakorolt a kellő összhangra a munka során, miután már nem lehe-

tett ezután olyan munkást találni, akinek munkaereje nem volt eléggé kihasználva.

Miután a felsorolt előkészületek a II. Hengermű üzemegységben megtörténtek, javaslatot terjesztettek a vállalat igazgató bizottsága elé, hogy engedélyezze a rendszer próbaképpen történő bevezetését a 42 órás munkahét hatásfokának vizsgálata érdekében. Az igazgató bizottság a javaslat elfogadása után bizottságot hozott létre, amelynek feladata volt, vizsgálni a 42 órás munkahét kísérleti bevezetésével kapcsolatos tényezőket. A bizottság a vállalat azon szakembereiből jött létre, akik szakmájuk területének megfelelően figyelték a rövidített munkaidőnek a munka hatékonyságára gyakorolt hatásait és az ezzel kapcsolatos tényezőket.

A bizottság előírta, mely mutatókat kell figyelemmel kísérni havonta és $\frac{1}{4}$ évenként ahhoz, hogy elemezni lehessen a 42 órás munkahét munkájának hatásfokát.

Az alábbi mutatók figyelésére született határozat:

- a) Termelés
 - A termelés mennyiségi volumene
 - Termelékenység — tonna/óra
 - Termelékenység — tonna/munkabér
 - Selejt és minőség
 - Üzemzavarok (gépi és elektromos)
- b) A munkások egészségi állapota
 - Betegségek (30 napon belüliek és 30 napon túliak)
 - A munkások általános egészségi állapota (alultápláltság, kondíció stb.)
 - Vérkép
 - Vércsütyedés
 - A munkások testsúlya stb.
- c) Személyi jövedelmek
 - A személyi jövedelmek alakulása az üzemegységben
 - Az egy munkásra jutó átlagos jövedelem
 - A túlmunka alakulása
- d) A munkások álláspontjai és indítékai
 - A 42 órás munkahét mellett állástfoglaló munkások
 - A 42 órás munkahét mellett és ellene állástfoglaló munkások állásfoglalásainak minőségi értékelése
 - Mulasztások (igazoltak és igazolatlanok)
 - A felszabaduló munkaidő felhasználása
 - A munkások munkaszokásainak tanulmányozása.

Igen fontos volt az, hogy a munkásokat minél alaposabban tájékoztassák a 42 órás munkahét bevezetéséről. Ennek érdekében gyakran tartottak munkásgyűléseket. A társadalmi-politikai szervek arra törekedtek, hogy a munkások minél jobban megszokják az új rendszert, amely tervszerűbb munkát, jobb munkamódszereket, gyorsabb munkatempót és nagyobb munkafegyelmet igényel.

A rövidített munkaidő magyarázatánál arra törekedtek, hogy a dolgozók előtt reálisan ismertessék a 42 órás munkahét lényegét, vagyis megmagyarázták, hogy amennyiben változatlan munkaintenzitással dolgoznak a rövidített munkahét alatt is, úgy ez negatív hatást gyakorol a termelésre és ennek megfelelően a munkabérek csökkenését is jelenti. Külön kiemelték, hogy az üzemegységek a negyedik brigádok létrehozása során arra törekedjenek, hogy minél kevesebb új dolgozót vegyenek fel.

Ilyen széleskörű akció mellett is megtörtént, hogy az egyik üzemegységben felületesen magyarázták a 42 órás munkahét lényegét és a munkások azt várták, hogy változatlan munkabért kapnak a rövidebb munkaidőre ugyanolyan munkatempó mellett, mint ahogyan a rövidített munkahét bevezetése előtt dolgoztak.

Megállapították azt is, hogy a munkások munkamódszereinek javítása érdekében számos intézkedést kell tenni. Elsőnek nagyobb figyelmet kell szentelni az üzemegység jutalmazási lehetőségeire oly módon, hogy a jutalmazás a ráfordított munkával legyen arányban, mert ellenkezőleg fokozatosan csökken az a lendület, amely a 42 órás munkahét bevezetésének elején mutatkozott. Ezért szükségyszerűen felmerült az a követelmény, hogy a 42 órás munkahétre történő áttérés előtt minden üzemegységben alaposan vizsgálni kell a személyi jövedelmek felosztásával kapcsolatos lehetőségeket.

A gyakorlat gyorsan igazolta ezen követelmény indokoltságát, mert megmutatkozott, hogy gyorsan csökken a munkatempó azokban az üzemegységekben, ahol az ösztönzés eszközeit nem dolgozták ki kellőképpen és fordítva, javul a munkatempó és munkafegyelem azokban az üzemegységekben, amelyek fokozatosan tökéletesítették a belső elosztás módszereit.

Az „ember — munkakörnyezet” operatív megfigyelés módszerével jelentős belső tartalékokat lehetett feltárni a négybrigádos munkarendszerre történő áttérés során és ez lehetővé tette, hogy minimális számú új munkás felvételével vagy esetenként új munkások felvétele nélkül is létrehozzák a negyedik brigádot.

Ezek az elsőnek felfedezett tartalékok, amelyek a munkatanulmányok módszerének (művelettanulmányok és időtanulmányok) alkalmazásából következnek, nem bizonyultak azonban elégségesnek a munkatermelékenység tervszerű és távlati növeléséhez. Ezért a 42 órás munkahétre való áttérésre előkészülő üzemegységektől megkívánták, hogy elkészítsék a technológiai folyamatok tökéletesítésének és távlati fejlesztésének tervét, azzal a céllal, hogy csökkentsék az élőmunka arányát, illetve emeljék a munka termelékenységét. Ez a követelmény a gyakorlatban hamarosan indokoltnak bizonyult, mert nem egy esetben kampányszerűen fogták fel a munkaidő rövidítésével kapcsolatos feladatokat. Úgy vélték, elegendő egyszerűen csak a belső tartalékok feltárása körüli pillanatnyi problémákat megoldani és később majd minden magától megoldódik. Az ilyen felfogásból kö-

vetkezett az a jelenség, hogy bizonyos üzemegységek csak rövid előkészületeket tettek és nem teljes javaslatok alapján kérték a rövidített munkahétre történő áttérés jóváhagyását.

Ezért megkivánták az összes üzemegységektől, hogy a 42 órás munkahétre való áttéréssel kapcsolatos kérelemhez az alábbi dokumentációt mellékeljék:

— A meglevő munkarendszer és a 42 órás munkahéttel kapcsolatos új munkarendszer javaslatát (indokolással).

— Az üzemegység munkásgyűlésének kötelezettségvállalását, amely szerint a rövidített munkaidő alatt teljesíti a tervfeladatokat.

— A munkásgyűlés kötelezettségvállalását, amely szerint egyetért a régi munkarendszerre történő visszatéréssel, amennyiben az üzemegység nem teljesíti a tervfeladatait.

— Az üzem vezetésének és a műszaki vezetésnek a véleményét az üzemegység soronkövetkező időszakkal kapcsolatos tevékenységi feltételeiről.

— Az üzemegység, illetve üzem jutalmazási eszközeivel kapcsolatos anyagot.

— A negyedik műszak létrehozása után jelentkező új munkahelyekre beosztandó dolgozók képzési tervét.

— Az üzemegység, illetve üzem társadalmi-politikai aktíváinak véleményét.

— Azon technológiai módosítások javaslatait és elemzéseit, amelyek biztosítják az élőmunka kisebb igénybevételét.

Külön problémát jelentettek azon üzemegységek áttérési előkészületei, amelyek nem három, hanem két vagy egy műszakban dolgoztak. A négybrigádos rendszer lehetővé tette a berendezések maximális hasznosítását azokon a munkahelyeken, ahol a termelés folyamatos. Ha azonban a két vagy egy műszakban dolgozó munkahelyeknél sor kerül a munkaidőcsökkentésre (napi egy óra vagy szabad szombat), úgy csökken a berendezések kapacitásának kihasználása. Ezért arra törekedtek és irányelveként tűzték ki, hogy az egyes munkahelyeken, berendezéseknél — ahol a termelés ezt lehetővé teszi — a két műszak helyett három műszakot kell szervezni, és alkalmazni a négybrigádos rendszert. Ilyen esetekben természetesen emelni kellett a munkások számát. Ezért a következő kérdések vizsgálatára került sor:

— A kapacitások nagyobb kihasználásának indokoltsága, illetve a leggazdaságosabb kapacitáskihasználási színvonal meghatározása.

— Hány új munkást kell felvenni.

— A termelési költségek változásának összegei, beleértve az új munkások felvétele utáni béreket és a berendezések kapacitáskihasználásának növelését.

— A munkások állásfoglalásai és indítékai azzal kapcsolatban, hogy szívesen dolgoznak-e három műszakban a 42 órás munkahét feltételei között.

— Az újonnan felvett munkások részletesen kidolgozott kiképzési terve és ezeknek a termelési folyamatba történő bekapcsolását.

Általában a 42 órás munkahét bevezetése kedvező alkalmat nyújt a berendezések kapacitásának jobb kihasználására azokon a munkahelyeken, ahol kétműszakban dolgoztak, vagy ahol vasárnap nem dolgoztak. A 48 órás munkahét feltételei között — amennyiben nem volt feltétlenül szükség a folyamatos termelésre — indokolt volt a berendezések vasárnapi pihentetése a munkások szabadidejének biztosítása érdekében. Most azonban a négybrigádos rendszer bevezetésével a munkások a pihenés céljára kedvezőbb feltételeket kapnak (minden négy nap után 48 óra pihenés), és így ideális feltételek állnak rendelkezésre a termelés mennyiségi volumenének és általában a termelékenységnek emelésére.

Példaképpen felhozzuk az egyik üzemegység 42 órás munkahétre vonatkozó előterjesztésének összefoglalását:

„A négybrigádos munka lehetővé teszi a naptári időalap kihasználásának növelését, mert elmaradnak a pihenőnapok. Ezáltal normális körülmények között a termelést kb. 110 tonnával növeljük. A termelés növelésének pénzügyi hatása érinti a személyi jövedelmeket is, mert

$$110 \times 9276 = 1\,022\,560 \text{ dinár}$$

ami azt jelenti, hogy a személyi jövedelmek összessége 19,5%-kal növekszik, tehát kisebb mértékben nő a munkások száma, ahol a növekedés csak 15%.

Az érintett műhelyben számos belső tartalékot tártak fel, ami lehetővé tette az eddigi két műszak helyett három műszak rendszeresítését a létszámnak csak 5%-os emelésével. Így egyes berendezéseknél, amelyek kapacitása nincs az egész munkaidő alatt kihasználva, két berendezésre egy kezelőt rendszeresítettek, nem pedig három berendezésre kettőt stb. Az egész időalap alatt igénybevett berendezéseken mindig egy kezelő dolgozott. Egy másik üzemegység az elemzés alapján megállapította, hogy az eddigi túlmunka helyett, a belső tartalékok fölhasználása révén, új munkások felvétele nélkül megszervezheti a negyedik brigádot.

A 42 órás munkahét bevezetése során felülvizsgálták a munkahelyek megszervezését és megállapították, hogy az eddigi 554 munkás helyett 524 munkással, tehát 5,5%-kal alacsonyabb létszámmal dolgozhatnak. A korábbi rendszer szerint egyes munkahelyek nem voltak betöltve, így a munkások létszáma 509 volt, vagyis 15-tel kevesebb, mint az új elrendezés szerint, ami 3%-nak felel meg.

Ebben az üzemegységben eddig túlmunka címen kb. 1 000 000 dinárt fizettek, vagyis a beralap 4%-át, ami most a rendelkezésre álló beralap emelését biztosította. Emellett az érintett üzemegység elem-

zéséből megállapítható, hogy a kapacitások jobb kihasználása következtében a pénzügyi realizálás kb. 8% -kal emelhető.

Már említettük, hogy a 42 órás munkahét bevezetése a II. Hengerműben kezdődött 1962. X. 1-én. A II. Hengermű eredményei a következőkben mutatkoztak meg:

— A dolgozók létszáma az 1962. évi átlagos szinten maradt.

— A munkabérre (8 óra) vetített, tonnákban kifejezett termelékenység 1,33-ról 1,48-ra emelkedett (októberben), illetve 1,64-re (novemberben).

— A túlmunkaórák száma 9350 óráról október hónapban 455-re csökkent, míg novemberben 251-re.

— A megszüntetett túlmunka és a csökkentett munkaidő nem befolyásolta a munkások összkeresetét, amely az 1962. évi átlagos kereset szintjén maradt.

— A betegség, baleset és igazolatlan mulasztások miatt kieső munkanapok száma kismértékű csökkentést mutatott az előző időszakhoz képest.

— Biztosítva lett a helyesebb munka szerinti elosztás, tekintettel arra, hogy megszűnt a túlmunka és felszámolták azokat a munkahelyeket, amelyek nem függtek közvetlenül össze a termeléssel.

Miután a II. Hengerműben kivizsgálták a 42 órás munkahét határait és a kísérlettel egyetértettek a vállalaton kívüli társadalmi szervek is, fokozatosan hozzáfogtak a rövidített munkaidő bevezetéséhez a többi üzemegységekben is.

A Kokszolóműben a hathavi kísérleti idő alatt megállapították, hogy hat napon keresztül 7 órás munkaidő mellett a feladatokat ugyanúgy el lehet végezni, mint a 48 órás munkahét feltételei között. A munkások és alkalmazottak nagyrésze azonban kedvezőbbnek tartja az olyan munkaidőt, amely minden negyedik munkában töltött szombat után három szabad szombatot nyújt. A megválasztandó munkarendszer függ a műszaki és kereskedelmi részlegekben folyó munkaidő elemzések eredményeitől.

Megállapították azonban, hogy nem kerülhet bevezetésre olyan rendszer, amelyben minden szombat szabad azzal, hogy a napi munkaidő a hét négy napján 8,5 órára tolódik ki, mert ilyen megoldás azon órákban hosszabbítaná meg az alkalmazottak munkaidejét, amikor munkájuk hatékonysága a legalacsonyabb. Az ilyen rendszer bevezetése akkor kerülhet csak mérlegelésre, ha fennállanak az osztott munkaidő bevezetésének lehetőségei. Tekintettel azonban a közlekedés, étkezés, továbbképzés és megszokás körülményeire, ilyen rendszert még nem lehetett bevezetni.

A munkahét hosszának csökkentése fix munkarendszert kíván, olyan rögtönzések nélkül, mint amilyenek egyes vállalatoknál jelentkeztek, ahol a váltott műszakban dolgozó munkásoknak naponta egy óra túlmunkát fizettek és a régi rendszer szerint dolgoztak. A minél

több szabadidő nyérése érdekében találkoztunk olyan téves elképzelésekkel is, hogy a munkások napi 12 órát is dolgozhatnak stb. Ha nem állítunk fel az előzőekben ismertetett kritériumok függvényeként fix munkarendszert, úgy olyan szubjektív jelenségek léphetnek fel, amelyek következményeképp a túlmunka nem csökken, nehezen figyelhető a munka hatásfoka, nehezen stabilizálható a munkaszervezet stb. Kivételt csak azon munkahelyek tekintetében lehet tenni, amelyeknél a munkafeltételek igen nehezek úgy, hogy a munkásnak nem szabad naponta — egészségügyi okokból — négy vagy hat óránál többet dolgoznia. Ha a vállalatnál vannak olyan munkahelyek, amelyeken különböző előírások szabályozzák a rövidített munkaidőt és így ezeken a munkahét 42 óránál kevesebb, nyilvánvalóan nem szabad ezeknél emelni a munkahetet, sem pedig megvonni a kapott „kedvezményeket”.

A Vasműben van olyan üzemegység, amelyben a dolgozók több mint 50⁰ -a napi hat órát dolgozik, a por káros hatása miatt. A 42 órás munkahétre való áttérésnél jelentkeztek olyan vélemények, hogy ezeket a munkásokat be kell kapcsolni a négybrigádos rendszerbe azzal, hogy növelendő a keresetük. Azonnal megállapították, hogy az ilyen munkahelyeken egészségi okokból nem kívánatos a munkások napi 8 órás munkaideje, hanem sokkal helyesebb a 6 órás munka utáni váltás.

2.3.2 A 42 órás munkahetet alkalmazó üzemegységek eredményei

A 42 órás munkahét hatásfoka üzemegységi szinten történő vizsgálatának alapvető mutatói az alábbiak voltak:

- A termelés mennyiségi volumenének aránya a munkaidő rövidítése előtt és után.

- A munkaidő csökkentése utáni nettó termelés aránya a munkaidő csökkentés előtti eszközökkel és létszámmal elért nettó termeléshez viszonyítva.

- Túlórák száma a 42 órás munkahét bevezetése előtt és utána.

- A betegségek és mulasztások általános alakulásának irányzata a munkaidő rövidítése előtt és utána.

- A munkaidő csökkentése előtti és utáni akkumuláció aránya.

Az elért eredményeket a következőkben lehet összegezni:

Termelékenység

A termelékenység növekedett mindazokban az üzemegységekben, amelyek bevezették a 42 órás munkahetet, kivéve az I. Acélműt. Általában a termelékenység növekedése nagyobb azokban az üzemegységekben, amelyek bevezették az új munkaidőt, mint azokban, amelyek a régi munkaidő szerint dolgoznak. A munka termelékenységének növekedése azokban az üzemegységekben, melyek bevezették a 42 órás munkahetet, az alábbi:

Bluming	5,3 %
Nehéz hengerson	5,7 %
Közép hengerson	0,7 %
Kis hengerson	9,8 %
Könnyű hengerson	4,8 %
Huzalsor	0,6 %
Kokszolómű (egész üzem)	2,2 %
I. Acélmű (csökkenés)	2,33 %

Az I. Acélmű termelékenységének csökkenését az adalék gyengébb minősége, gyengébb energiaellátás, az elavultság és néhány szubjektív hiányosság idézte elő.

A termelés volumene a tervhez képest egyik 42 órás munkahetet alkalmazó üzemegységnél sem maradt el.

A tervek túlteljesítése így alakult: Kokszolómű 1,2%, I. Acélmű 0,2%, Bluming 8,4%. Nehéz hengerde 4,5%, Könnyű hengerde 6,4%. Kis hengerde 1,7%, Közép hengerde 0,9%, Huzalhengerde 5,5%.

Különösen fontos megemlíteni, hogy a Kokszolómű 1,2%-kal túlteljesítette a mennyiségi termelési tervet annak ellenére, hogy ez az üzemegység elméletileg eljutott kapacitásának teljes kihasználásához.

Állásidők

A 42 órás munkahetet alkalmazó üzemegységek állásidőinek ingadozásai igen nagyok. Az üzemegységek kisebb részénél az állásidők ugyanazok, mint egy évvel korábban voltak. Egyes üzemegységekben az állásidők meghaladják a korábbi évek szintjét, míg egyesekben (Kokszolómű) 50%-kal alacsonyabbak. Az állásidők csökkenésére nyilvánvalóan számos egyéb tényező is befolyással bír, különösen a jutalmazási eszközök tekintetében. A Kokszolóműben olyan jutalmazási módszereket alkalmaztak, amelyek a munkásokat az állásidők

csökkentésére ösztönzik és ez a körülmény nyilvánvalóan nagymértékben hozzájárult ezek csökkenéséhez.

Mindjárt a 42 órás munkahét bevezetésének elején megmutatkozott — a gyorsabb munkatempó és az új munkahelyekre került munkások nem kellő begyakorlottsága következtében — hogy kezdetben kissé nőnek az állásidők, de azután csökkennek. Ezt legjobban mutatja a II. Hengermű, ahol elsőnek vezették be a 42 órás munkahetet.

Nyilvánvalóan a munkások jobb munkakondíciója és kisebb elfáradása okozza azt, hogy jobban vigyáznak a berendezésekre és ezáltal csökkennek az állásidők.

Munkáslétszám

Az összes 42 órás munkahetet alkalmazó üzemegységek folyamatosan termelnek és mindenütt bevezették a négybrigádos munkamódszert. Ez azt jelentette, hogy minden üzemegységnél a meglevő három brigádból egy negyediket kellett szervezni.

A Kokszolóműnek sikerült az egész üzemben bevezetni a négybrigádos rendszert úgy, hogy nem változott a foglalkoztatottak létszáma. A hengerdéekben a létszám növekedése: I. Hengermű 1⁰/₀, Közép hengerversor 8,3⁰/₀, Kis hengerversor 6,87⁰/₀, Huzalsor 11,9⁰/₀, Bluming csökkenés 0,04⁰/₀. Az Acélműben a munkáslétszám 8,6⁰/₀-kal növekedett. A munkáslétszám emelésénél az acélművekben komoly hibát követtek el, mert más üzemekből vettek át beteg munkásokat, akik munkaképessége igen csekély volt és majdnem rendszeresen betegek voltak; másképp kifejezve, terhelték a béralapot anélkül, hogy akár megközelítően megfelelő hatásokot mutattak volna fel.

A felsorolt hengerdei üzemegységek munkáslétszámának növekedése nem azonos a vállalat munkáslétszámának növekedésével, mert a munkások jó részét a vállalat kisegítő és szolgáltató üzemeiből helyezték át a felsorolt termelő egységekbe. A hengerdéekben dolgozók létszámának növekedése nem befolyásolta negatív irányban a többi munkások személyi jövedelmeit, mert a negyedik brigádok kialakításával kezdték jobban hasznosítani a berendezés-kapacitásokat és növekedett a termelékenység.

Túlmunka

A 42 órás munkahét gyakorlati bevezetése majdnem teljesen megszüntette a túlmunkát. Az új munkaidő szerint dolgozó összes üzemegységekben a túlmunka több mint 90⁰/₀-kal csökkent. A túlórák szá-

manak csökkenését az egyes hengerdei üzemegységek szemléltetik a legjobban: a Bluming üzemben a túlorák száma az 1962. évi havi átlag 5421 órától 1963-ban átlag 251 órára csökkent. A II. Hengerműben az 1962. évi havi átlagos 7107 órától 1963-ban havi 385 órára, a Huzalsoron 5115 órától 334 órára csökkent. Ebből kétségtelenül következik azon cél megvalósíthatósága, hogy a 42 órás munkahéttel a túlmunka a gyakorlatban csökkenthető. Nem szabad elfelejtetni, hogy sok munkás megszokta a túlmunkát, aminek következtében előfordulnak indokolatlan igények a túlmunkára vonatkozóan. Megmutatkozott egyébként, hogy szigorúan be kell tartani a műszakok és egyének beosztását szabályozó rendszert, a hiányzásokat minimumra kell csökkenteni, tervszerűen használni az éves pihenőidőket, tökéletesíteni a technológiai munkafolyamatot és kerülni a feladatoknak túlórázással való megoldását.

Személyi jövedelmek

A munkaidő tartamának csökkenése a túlmunka csökkenését vonta magával és ezzel létrejött a feltétel a személyi jövedelmek szabályosabb felosztására.

A személyi jövedelmek alakulásának másik fontos jellemzője az, hogy a 42 órás munkahét bevezetése után egy üzemegységet kivéve a többiben növekedtek a keresetek. A személyi jövedelmek növekedését eredményezte a belső felosztás módjainak állandó tökéletesedése, de ugyancsak lényeges, hogy a munkásoknak sikerült rövid idő alatt, rövidített munkaidő mellett magasabb jövedelmekhez jutni. Ez azt jelenti, hogy a 42 órás munkahét szabályos alkalmazása lehetővé teszi a munkásoknak, ha jól dolgoznak, magasabb személyi jövedelmek elérését.

A Kokszolóműben a személyi jövedelmek 8,89%-kal növekedtek és az utóbbi időben a még gyorsabb növekedés irányzatát mutatják. A személyi jövedelmek növekedésének ilyen erőteljes üteme következik abból is, hogy a munkások a jobb kondíció és munkalendület révén növelték a termelést, javították a minőséget, és sikerült azonos létszám mellett bevezetni a rövidített munkahetet.

A személyi jövedelmek ugyancsak növekedtek a hengerművek összes üzemegységeiben, amelyek bevezették a négybrigádos rendszert. A növekedés meghaladja az 5%-ot. Az I. Acélműben azonban a személyi jövedelmek mintegy 10%-kal csökkentek, elsősorban azért, mert a munkások száma 8,6%-kal növekedett és az üzemegység nem tudott a személyi jövedelmek fedezetére ezen létszámemelkedésnek megfelelő magasabb termelést biztosítani. A személyi jövedelmek csökkenése irányában hatott számos egyéb tényező is: árcsökkenések, a nyersanyagoknak az előző évvel szembeni rosszabb minősége,

a berendezések avultsága, a munkások életkori összetétele (az éves szabadságidő átlaga 28 nap, ami azt jelenti, hogy a munkások többsége közvetlenül nyugdíjazás előtt áll). Így pl. az I. Acélműben kétségtelenül megnyilvánult, hogy a munkások felvétele során komoly mértékben számolni kell a létszám életkori összetételével és ügyelni kell arra, hogy az újak személyi jövedelmei ne terheljék a többi munkásokat.

Betegségek és balesetek

1963-ban a betegségek alakulása az előző évhez képest különböző. Míg 1962-ben a betegségek száma az év első felében volt magasabb, addig 1963-ban az év második felében.

A betegségek átlaga 1963-ban alacsonyabb és 6,2%-ot tesz ki, míg 1962-ben 6,5%- volt. A betegségek mértékét számos, komplexen ható tényező befolyásolja, ezért nagyon nehéz ezeket egyedileg elemezni. A betegségek okainak üzemegységenkénti és üzemenkénti vizsgálata azonban megmutatja, hogy ezek erőteljesebben csökkennek azokban az üzemegységekben, amelyek bevezették a rövidített munkahetet. A csökkenés legnagyobb mértékű a Kokszolóműben, ahol teljes mértékben bevezették a 42 órás munkahetet.

A betegségek százalékának a Kokszolóműben jelentkező csökkenése egyes hónapokban az 50%-ot is eléri az előző év megfelelő hónapjaihoz viszonyítva. (A Kokszolómű azon üzemek egyike, ahol a legnehezebbek a munkafeltételek.)

A statisztikai adatok azt is jelzik, hogy a balesetek gyorsabb mértékben csökkennek azokban az üzemegységekben, amelyek alkalmazták a 42 órás munkahetet.

A munkások állásfoglalása

A munkásoknak a 42 órás munkahéttel szembeni állásfoglalásainak minél realisabb vizsgálata érdekében a munkásgyűléseken folytatott vitán, egyéni beszélgetések stb. mellett névtelen megkérdezést is lebonyolítottak.

Az ankét körébe bevonták az összes munkásokat azért, hogy minél megbízhatóbb eredmények szülessenek. Az ankét során vizsgálták a munkások indítékait, amelyek alapján a 42 órás munkahét mellett vagy ellene foglaltak állást. Egyidejűleg meg kívánták állapítani a munkások véleményét arról, hogy szerintük milyen hatást fog gyakorolni a 42 órás munkahét a termelésre, minőségre, hiányzásokra és

betegségekre. Ezért az ankét során az alábbi kérdéseket tették fel:

a) Hogyan tetszik az új négybrigádos munkarendszer?

- egyáltalában nem tetszik
- részben tetszik
- tetszik
- nagyon tetszik.

b) Ha jobban tetszik a négybrigádos munka, úgy sorolja fel az okokat, amiért tetszik, vagy ha nem tetszik, úgy ennek okait sorolja fel.

c) Hogyan vélekedik arról, hogy a négybrigádos munkarendszerben lesz-e lehetőség a tervek túlteljesítésére?

d) A negyedik brigád rendszeresítése hogyan fogja befolyásolni a termék minőségét?

- nagyon rosszul
- rosszul
- jól
- kiválóan

e) A negyedik brigád rendszeresítése csökkenteni fogja-e a hiányzásokat?

- igen
- nem

f) Csökkenni fognak-e a betegségek?

- igen
- nem

Az első kérdésnek az volt a célja, hogy mennyiségi értelemben kapjanak válaszokat a munkásoktól a 42 órás munkahéttel kapcsolatos álláspontjukról. Az első kérdésre adott válaszok lehetőségeinél figyelembe vették a várható közlésmódokat.

Az első kérdésre az alábbi válaszokat kapták, %-ban:

Üzemegység	Egyáltalában nem tetszik	Részben tetszik	Tetszik	Nagyon tetszik	Nem válaszolt
II. Hengermű	6,2	7,4	36,5	47,2	2,7
Bluming	3,6	11,1	22,2	55,5	7,6
I. Acélmű	4,1	7,5	16,4	69,7	4,1
Kokszolómű	3,4	9,9	24,4	55,5	6,8
Középhengersor	4,—	11,1	31,4	35,6	17,9
Huzalsor	5,2	9,—	16,1	63,3	8,4
I. Hengermű	19,1	15,1	28,5	27,7	9,6
Átlag:	6,83	10,27	27,3	47,82	7,78

Az első kérdésre adott válaszokból azonnal megállapítható, hogy a vállalat munkásainak többsége elfogadja a négybrigádos munkarendszert. A munkások túlnyomó többségben — 75,12%-ban — a 42 órás munkahét mellett foglaltak állást. A 42 órás munkahéttel kapcsolatban csak a munkások 6,83%-a helyezkedett tagadó álláspontra, míg 18,05% nem rendelkezett kialakult állásponttal.

A 42 órás munkahét mellett állástfoglalók véleményét a legjobban szemlélteti az a tény, hogy a megkérdezett munkások 47,82%-a úgy nyilatkozott, hogy nagyon tetszik (a négybrigádos munkarendszer).

A négybrigádos rendszerben dolgozni szándékozó munkások magas százaléka még nagyobb jelentőségűvé válik, ha figyelembe vesszük, hogy az ankétot rendszerint az új rendszer bevezetése után 20—30 nappal bonyolították le, ismeretes ugyanis, hogy újdonságot általában nem fogadnak kezdetben szívesen. Az ankét lebonyolítása abban az időpontban történt, amikor a munkások tudták, hogy növelni kell a termelékenységet, teljesíteni az éves tervet annak ellenére, hogy a munkahét kb. 28%-kal csökken, ami azt jelenti, hogy helyesen értékelték a 42 órás munkahét előnyeit.

A második kérdés célja volt megtudni, mivel indokolják a munkások a négybrigádos rendszer mellett, vagy elleni állásfoglalásaikat. A korlátozott terjedelemre való tekintettel a válaszokat nem ismer-tetjük, bármennyire is érdekesek.

A munkásoknak az erre a kérdésre adott válaszaiból és egyéb kijelentéseikből megállapítható, hogy a munkásoknak a 42 órás munkahét mellett állásfoglalásait az alábbi tényezők határozzák meg: több a pihenőidő és így pihentebben mennek dolgozni, a munka könnyebbé válik, nem dolgoznak 12 órát, biztosítva van a személyi jövedelmek helyesebb felosztása, megfelelőbb az egyes munkahelyeken dolgozók terhelése, több időt tudnak szentelni családjuknak stb. Pozitív tényezőként kell értékelnünk, hogy a munkások többsége helyesen fogta fel a 42 órás munkahét előnyeit.

A 42 órás munkahét ellen foglalnak állást azok a munkások, akik a régi rendszerben sok túlórárt végeztek és így részben csökkentek személyi jövedelmeik; majd azok a munkások, akik korábban megszokták, hogy munkahelyükön többet pihennek, mint dolgoznak; végül azok, akik nem képesek felfogni, hogy keresetük nem kizárólag a munkában töltött időtől függ. Ezenkívül néhányan sajátos egyéni okokra hivatkoztak.

A harmadik kérdésnek célja volt megtudni, miként vélekednek a munkások a 42 órás munkahétnek a tervek teljesítésére gyakorolt hatásáról. A kapott válaszok az alábbiak (%-ban):

Üzemegység	Igen	Nem	Nem válaszolt
II. Hengermű	82,5	12,5	5,—
Bluming	83,8	5,6	30,6
I. Acélmű	76,9	9,6	13,5
Kokszolómű	73,1	10,4	16,5
Középhengerversor	72,—	11,—	17,—
Huzalsor	76,2	10,3	13,5
I. Hengermű	63,1	27,4	9,5
Átlag:	72,5	13,2	14,3

A kifejtett álláspontokból látható, hogy a munkások többsége meggyőződött arról, miszerint a termelési tervet a 42 órás munkahét feltelei között megfelelően teljesíteni lehet.

A negyedik kérdés célja volt, megtudni a munkások véleményét a négybrigádos rendszernek a munka minőségére gyakorolt hatásáról. A válaszok az alábbiak (%-ban):

Üzemegység	Nagyon gyenge	Gyenge	Jó	Kitűnő	Nem válaszolt
II. Hengermű	—	—	—	—	—
Bluming	2,—	3,6	42,2	35,—	17,2
I. Acélmű	6,2	6,8	29,4	17,3	10,3
Kokszolómű	5,4	4,5	37,5	34,5	8,1
Középhengersor	1,2	7,2	44,4	25,9	21,4
Huzalsor	1,9	3,2	34,8	41,2	12,9
I. Hengermű	5,8	15,4	50,1	19,2	9,6
Átlag:	5,9	6,1	41,4	33,8	12,8

A munkások válaszaiból a többségnek arra a véleményére lehet következtetni, hogy a négybrigádos rendszer nem fog negatív hatást gyakorolni a termékek minőségére.

Az ötödik kérdés célja volt, megtudni a munkások véleményét a 42 órás munkahétnek a mulasztásokra gyakorolt hatásáról. A kapott válaszok (%-ban):

Üzemegység	Igen	Nem	Nem válaszolt
II. Hengermű	86,1	6,2	7,7
Bluming	87,8	6,—	6,2
I. Acélmű	84,2	10,3	5,5
Kokszolómű	81,—	9,3	9,7
Középhengersor	85,8	4,—	10,2
Huzalsor	84,—	4,5	11,5
I. Hengermű	78,1	12,4	9,5
Átlag:	83,5	7,7	8,8

A válaszokból megállapítható a munkások azon véleménye, hogy a 42 órás munkahét bevezetése után a hiányzások jelentősen csökkennek.

A hatodik kérdés célja volt, megtudni a munkások véleményét a 42 órás munkahétnek a betegségekre gyakorolt hatásáról. A kapott válaszok (%-ban):

Üzemegység	Igen	Nem	Nem válaszolt
II. Hengermű	78,2	12,5	9,3
Bluming	82,7	7,6	9,7
I. Acélmű	84,3	10,2	5,5
Kokszolómű	78,5	13,2	8,3
Középhengesor	74,1	9,2	16,7
Huzalsor	80,5	10,3	9,2
I. Hengermű	66,7	23,6	9,7
Átlag:	77,1	13,1	9,8

Nincs szükség részletesebben indokolni a munkásoknak a felvetett kérdésekre vonatkozóan az egyes üzemegységekben adott válaszait, miután ismertettük az eredményeket. Az ismertetett adatok különösen fontosakká válnak, ha összehasonlítjuk azokat az üzemegységek gyakorlatban elért eredményeivel, vagyis, amikor keressük az összefüggést az ankét során adott válaszok és a munka tényleges eredményei között.

Ki kell emelni, hogy az ankét keretében számos hasznos javaslatot tettek a dolgozók a munkahelyek munkájának fejlesztésével kapcsolatban, továbbá igen értékes megjegyzéseket a 42 órás munkahét bevezetése során felmerülő szubjektív tényezőkről és hiányosságokról.

2.3.3 A Zenicai Vasmű 42 órás munkahét bevezetésével kapcsolatos tapasztalatainak összefoglalása

A gyakorlat azt mutatta, hogy elsőrendű jelentőséggel bír a kollektíva tagjainak tájékoztatása a 42 órás munkahét bevezetésével kapcsolatos előkészületekről és az új munkaidő céljairól. Tudatosítani kell a kollektíva minden tagja előtt azt a tényt, hogy a 42 órás munkahét bevezetése nem pillanatnyi kérdés, hanem állandó folyamat és a termelési terv eredményes teljesítése, valamint a munka termelékenységének növelése érdekében meg kell találni és fel kell használni az összes tartalékokat, amelyek igen jelentősek abban az esetben, ha az összes dolgozókat aktivizálják.

A 42 órás munkahét bevezetésének bonyolultsága komoly vizsga elé állítja az üzemegységek vezetőségeit és szakmai egységeit, mert a 42 órás munkahét bevezetése elkerülhetetlenül megkívánja a tervszerűbb munkát, a munka alaposabb előkészítését, nagyobb gazdaságosságát, az eredmények hatékonyabb megfigyelését stb.

A termelés mennyiségi volumenének teljesítése és a munka termelékenységének emelése tekintetében a Zenicai Vasmű gyakorlata azt mutatta, hogy a 42 órás munkahét, megfelelő alkalmazás esetén, kedvezően befolyásolja a termelés mennyiségi volumenét és a munka termelékenységének növelését.

A 42 órás munkahét-bevezetése során jelentkező egyik fontos probléma: bevezethető-e az a munkáslétszám-növelése nélkül, különösen azokban az üzemegységekben, ahol a termelés folyamatos, vagyis, ahol létre kell hozni a negyedik brigádot. Az eddigi gyakorlat alapján megállapítható, hogy ezen probléma megoldása tekintetében nagyon nagy szerepet játszanak az egyes üzemegységekben érvényesülő szubjektív tényezők. Azokban az üzemegységekben, ahol az összes szubjektív tényezők tekintetében szerepet játszó személyek, és különösen a szakmai vezetés jól ismerték a munkahelyeken és általában az egyes munkaműveleteknél fennálló belső tartalékokat, sikerült a fennálló munkáslétszámmal, vagy annak minimális növelésével létrehozni a negyedik brigádot. Azokban az üzemegységekben, ahol a szakmai vezetés nem ismerte kellőképp a fennálló tartalékokat és a 42 órás munkahét-bevezetésének lényegét, igények jelentkeztek munkások felvételére, gyakran a létszám 30%-áig menően. A tapasztalat azt mutatta, hogy az új munkások felvétele a kapacitások jobb kihasználásának és a munka nagyobb akkumulációja függvényének kell lennie, mert ellenkező esetben csökkennek a már ott levő dolgozók személyi jövedelmei. 3—4%-nak megfelelő létszámnövelés mellett ezek személyi jövedelmei kompenzálhatók a korábbi túlórákból, de a munkáslétszám minden további növelése negatív hatást gyakorol a munkások személyi jövedelmeire.

A 42 órás munkahét-bevezetése után élesebben merül fel az éves szabadságok igénybevételének problémája. Az üzemegységek tapasztalatai azt mutatják, hogy mindenképpen tervszerűen és egyenletesen kell igénybevenni az éves szabadságokat, az egész év valamennyi hónapja alatt. Ellenkező esetben a munkahelyeken tartalékot kell képezni, amely pótolja a szabadságon levők miatti kiesést. A 42 órás munkahét munkafolyamatát mindenképpen nagymértékben zavarja, ha az éves szabadságot főleg a nyári hónapokban veszik ki.

A 42 órás munkahét-bevezetése élesebben veti fel a munkafegyelem kérdését is, mivel az eddigi gyakorlatból ismeretes, hogy a munkások némelyikénél indokolatlanul magasabb a munkaidővesztesség (a munka kezdésénél és befejezésénél, a napi pihenőidő előtt és után stb.). Ha egyes üzemegységekben folytatnák ezt a gyakorlatot a 42 órás munkahét-bevezetése után is, úgy ez azt jelentené, hogy az érintett munkások tényleges munkaidéje 5,5 óra alatt lenne. Ezért az üzemegységekben be kellett vezetni a munkahelynek idő előtti elhagyásával, illetve a munkának időben meg nem kezdésével kapcsolatos nyilvántartást, amely kiterjed minden munkahelyi távollét nyilvántartására is, tekintet nélkül arra, hogy azt mi tette szükségessé. Szükségesnek mutatkozott az összes távollétek nyilvántartása és ezek havonkénti értékelése, valamint annak kimutatása, hogy milyen értekezletek, illetve távolléti okok, milyen mértékben zavarták a normál munkafolyamatot. A havi elemzések alapján komoly mértékben le-

het csökkenteni a különböző igazolatlan távolléteket, amelyek a négybrigádos rendszerben, amikor az egyes munkahelyeken a létszámot a szükséges minimumra csökkentik, komoly nehézséget okoznak.

A 42 órás munkahét bevezetése és különösen a négybrigádos munkaidőrendszer alkalmazása komoly lehetőségeket biztosít a kapacitások jobb kihasználására és a termelés szűk keresztmetszeteinek felszámolására. Nyilvánvaló, hogy a szűk keresztmetszetek kérdése nem lehet csak munkaidőrendszerbeli probléma, hanem összefügg a vállalat bővítésével, jobb munkaszervezet létrehozásával is stb.

A 42 órás munkahét bevezetése megfelelő ösztönző lehet annak érdekében, hogy az üzemegységek megerősítsék vagy létrehozzák az elemző szolgálatokat és egyáltalában hozzáfogjanak a korszerű munkamódszerek alkalmazásához.

Az üzemegységeken belüli szubjektív tényezők nagyon fontos szerepet játszanak a 42 órás munkahét bevezetése során. Ha valamely üzemegységben vagy vállalatnál a szubjektív erők nem gondoskodnak megfelelő előkészítésről, a 42 órás munkahét nem alkalmazható eredményesen. A 42 órás munkahét bevezetésének problémáját, mint folyamatot kell felfogni. Ha megtörténik, amire sor kerülhet, hogy egyes üzemegységek szubjektív okok miatt rossz eredményeket mutatnak fel a 42 órás munkahét bevezetése után, úgy ezeket az üzemegységeket bizonyos időre vissza kell állítani a 48 órás munkahétre és ezen időszak alatt alapos előkészületeket végezni, szükség esetén pedig a kulcspozícióban levőknél le kell bonyolítani a megfelelő cseréket.

A Zenicai Vasműben a 42 órás munkahét bevezetésének folyamata több, mint másfél éve kezdődött. Az a helyzet alakult ki, hogy a termelőegységekben dolgozó munkásoknak kb. 80%-a négybrigádos rendszerben dolgozik, a 42 órás munkahét keretében. A Vasmű ezzel a 42 órás munkahét bevezetésének fele útjára ért csak el. Kétségtelen, hogy a többi üzemegységben a 42 órás munkahét bevezetéséhez szükséges idő lényegesen rövidebb lesz, mint amennyire az elsőknél szükség volt. Ha azonban figyelembe vesszük azokat a módosításokat, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a 42 órás munkahét általános legyen az egész vállalatnál, úgy ugyanannyi időre van még szükség, mint amennyi eltelt azóta, hogy megkezdték a 42 órás munkahét bevezetését az első üzemegységekben. A gyakorlat mutatja, hogy a 42 órás munkahét bevezetése hosszabb időszakot igényel.

2.4. Sinj-i „Dalmatinka” textilkombinát folyamatos munkarendje

A kombinát — amelyet szintén volt alkalmunk a helyszínen is megtekinteni — viszonylag új üzem, 1951-ben épült kizárólag új, főleg olasz és angol gépek felhasználásával. A kedvező környezeti adottságokkal rendelkező és kívül-belül modern gyárban mintegy 1500 dolgozót foglalkoztatnak, akik kizárólag helyi munkaerőt jelentenek. Hozzá kell tenni, hogy a helység (Sinj) néhány iparvállalata mintegy ötezer dolgozót foglalkoztat összesen és legalább ilyen nagyságrendű munkaerőtartalékkal rendelkeznek.

A vállalat késztermékei — különféle alapanyagú fonalak és cérnák — legnagyobbreszt exportálásra kerülnek, főleg Kanadába, Indonéziába, Irakba és részben Romániába. 1964 februárjáig 48 órás munkahétben dolgoztak, 3 munkacsoportban, 3 műszakban, 6 napon keresztül 8 órát. Műszakokon belül fél óra étkezési pihenőidőt rendszeresítettek a gépek és berendezések leállításával egyidejűleg. Az előbb jelzett időponttól kezdődően, kísérleti gyárként tértek át a heti 42 órás rövidített munkaidőre. A vállalat teljes keresztmetszetében a munkaidőcsökkentés bevezetését előkészítő bizottság javaslatára a vállalat dolgozói a folyamatos munkarend alkalmazása mellett döntöttek.

Jelenleg 4 munkacsoportban dolgoznak, 4 hatórás műszakban, heti 26 műszakot. Vasárnap csak 2 hatórás műszak működik. Első műszaknak nevezik a 0—6 óráig működő műszakot, a második 6—12 óráig, a harmadik 12—18 óráig, míg a negyedik 18—24 óráig dolgozik. Vasárnap csak második műszak üzemel reggel 6 órától 12-ig.

A dolgozók létszámát 25%-kal, új munkások felvételével bővítették, azonban ez a bővítés kizárólag alaptermelő gépekre történt. A további dolgozói létszámot átszervezéssel biztosították. A művezetői gárdát sem növelték, mert átszervezés során újra felosztották a meglevők munkaterületeit és növelték a munkaterületek számát, amelyet művezetniük kellett. Az új munkaerőfelvétel egy hónapos betanítást kívánt meg és természetesen a gyárnál már dolgozó segédmunkások kerültek betanított munkásként gépekre és az új munkáslétszámból állították be a segédmunkásokat.

Az új munkarend bevezetését követően a karbantartók nem dolgoznak folyamatos munkarendben, hanem heti 5 napos 8 órás szakaszos munkában, emellett minden negyedik szombaton munkanapjuk van.

Az előbbieken közölt 25%-nyi új munkaerő felvételénél alkalmassági vizsgálatot vezettek be, miután igen nagyszámú jelentkező állt rendelkezésükre és így lehetőségük nyílt válogatni a jelentkezőkben.

Az alkalmazotti munkaidőrendszer igen feszes, mert minden munkacsoport 13 hatóras műszakot dolgozik és ezt követi egy szabadnap. De miután a vállalat szinte valamennyi dolgozója mezőgazdaságban is dolgozik, kellakiani, ezért igen hamar rájöttek az ilyen típusú munkarend előnyeire, mert naponta bármikor teljesítik a 6 órás műszakot, minimálisan további 6 óra áll rendelkezésre mezőgazdasági munkára. Itt ez a munkaidőrendszer-típus ezért vált be és ma a dolgozók igen jónak tartják.

A folyamatos munkaidőrendszer bevezetésével a fél órás étkezési szünetet műszakok megkezdése vagy befejezése után adják ki a dolgozóknak, ez alatt az idő alatt nem kell a vállalatnál tartózkodniuk. Így a gépek napi 24 órát megállás nélküli működnek, amely természetesen a termelékenységet és a termékihozatait egyaránt növelte.

A gépek üzemidejének növekedésével a karbantartási szervezetre komolyabb feladat hárult, ami megkívánta a karbantartási fegyelem növelését. Belső átszervezéssel már az új munkamódszer-típus bevezetése előtt a karbantartási dolgozók létszámát megerősítették. Figyelembe kell venni, hogy a gyár 1951-es beruházása óta még további újabb és újabb gépeket kapott és ma is új gépeket vásárolnak, így kedvező üzemi körülményeket teremtettek.

A folyamatos üzemeltetés bevezetését követően az előző heti 48 órás szakaszos munkarendhez képest a következő gazdasági eredményeket érték el: termelésnövekedés 21%, a munka termelékenységének emelkedése 1 főre értékben 3,2%, 1 kg fonal önköltség-csökkenése 7,4%, a munkások átlagjövedelmének növekedése 20% volt 1964. évben. A túlórákat megszüntették. A folyamatos üzemeltetés bevezetését az is befolyásolta, hogy a vállalat termékösszetételében a bevezetés időszakát követően kedvező változás következett be.

Az 1965-ös év első 4 hónapjában is kedvező eredményről számolhattak be. Az egy órára eső termelékenység 8,57%-kal, míg az egy főre eső termelékenység 3,72%-kal növekedett 1964. év azonos időszakához képest. Az új munkások felvételének időpontjában 110 régebbi dolgozónak cserélték meg a munkabeosztását és a felvettek közül 250 fő új dolgozót alacsonyabb bérrel vettek állományba, mint ahogy a régieket alkalmazták. Ezzel a régebbi dolgozók megbecsülését kívánták érezhetően kifejezésre juttatni. Az egyes üzemek önálló egységek. A kombinát területén 41 munkaterületet számolnak el havi jövedelemkifizetésekor önálló egységként. Az eredménytől függő váltakozó jövedelemhányad a kereset 40—50%-át befolyásolja. A fizetés mozgó részének változása egyrészt az önálló egység, másrészt a vállalat termelékenység-alakulásának függvénye.

Az egészségre ártalmas munkahelyeken — vegyi festés stb. — kizárólag férfi munkaerőket alkalmaznak. A vállalatnak csak napközi otthona van — folyamatos munkarendben —, bölcsődére a dolgozók nem tartanak igényt.

2.5 Többféle munkaidőrendszer együttes alkalmazása a „Vercse-i” Papírgyárban

Szlovénia hét papírgyára közül ez a Ljubljana közelében fekvő papírgyár tért át kísérleti üzemként először a rövidített munkaidőre 1964-ben, amelyet azóta további három papíripari vállalat is követett. Ez a vállalat — amelyet 1965 nyarán meglátogattunk — négy igen régi, többségében 1904-ben beszerzett papírgyártó gépsorral rendelkezik. A gyár termelési programjában közel 100 féle termék szerepel — főleg író és grafikai papírok — ami a papírgyárak nem megfelelő összhangjának következménye. A termelés 25%-a kerül döntően nyugati exportra, a dolgozók létszáma kb. ezer fő, ennek egyharmada női munkaerő. A foglalkoztatottak a környékről járnak munkába és nagyrészüket mezőgazdasági munkákkal is foglalkozik.

A gyár kapacitáskihasználása 93%-os, míg a csökkentett munkaidőre történő áttérés előtt csupán 60–80%-ban használták ki állóeszközeiket. A csökkentett munkaidőre történő áttéréssel egyidejűleg a 3 + 1-es folyamatos üzemeltetésre tértek át a papírgyártó gépsoroknál. Az áttérés során kb. 4%-kal növelték a dolgozók számát. A 3 + 1-es folyamatos munkarendet jónak tartják — amely a munkakörülmények mellett a mezőgazdasági munkákkal magyarázható — és nem is próbáltak más munkarend-típust bevezetni. Ebben a folyamatos munkarend-típusban a nők nem dolgoznak.

A 3 + 1-es munkarendet olyan formában vezették be, hogy hetenként négy munkacsoporttal húsz műszakot teljesítenek, de a vasárnapi napokon a második műszak nyolc óra helyett 12 órát dolgozik. A négy munkacsoport közül vasárnaponként csak kettőt osztanak be, és teljesen megszakítás nélkül működtetik a papírgyártó gépsorokat. Azokon a munkaterületeken, ahol a rövidített munkaidőt szakaszos munkarendben dolgozzák le, ott 6 napon keresztül napi 7 órát teljesítenek.

A nők többsége a csomagolásban dolgozik — mintegy 200 munkaerő —, akik azelőtt 8 órát dolgoztak. A két műszakra történt áttéréssel, a 2 × 7 órás műszakkal a korábban fennálló munkahelyhiányt sikerült megszüntetniük.

A dobozgyártásban 2 műszakos, folyamatos munkarendben dolgoznak, a következő grafikon szerint:

Napok:	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
I. műsz.	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C
II. műsz.	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B
Szabad	C	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A

Itt 3 munkacsoportot létesítettek, amelyből minden nap 2 munkacsoport dolgozik, 7 munkanapon keresztül, 9 órás nyújtott műszakban. 7 nap után váltakozva 4, illetve 3 pihenőnapot kapnak.

A munkagrafikon ismétlődési periódusa három hetes. Az egyes munkacsoportok váltakozva heti 63, 27 és 36 órát dolgoznak, amelynek átlaga $126 : 3 = 42$ óra. A dobozgyártásban a papíryanag beszáradásának sajátosságai miatt rendszeresítették a kétműszakos folyamatos munkarendet. Munkacsoportonként minden harmadik vasárnap munkaszüneti nap. A vasárnapi munkáért 75% bérpótlékot fizetnek.

Mint látható az üzemben egymás mellett háromféle munkarendet alkalmaznak és ezzel a dolgozók is elégedettek. A többféle munkarendben dolgozó üzemeket ügyeletes szolgálattal irányítják. A szellemi munkakörökben hat napos 7 órás munkahét van. A vasárnapi ügyeletért 75%-os bérpótlékot fizetnek. A folyamatos munkarend bevezetésével a túlórákat teljesen megszüntették. A folyamatos munkarendben dolgozók jövedelmükkel elégedettek, amely a termelt papír mennyiségének és minőségének függvényében változik. Miután az üzem teljes keresztmetsztében a legalább kétműszakos üzemmenet megvalósult, a szociális ellátást is ennek megfelelően átszervezték.

A szükséges karbantartást saját karbantartó üzemük végzi az első műszakban, összekapcsolva azt az egyes gyártmánytípusok váltakozásával szükségessé váló szitacserékkel. Ekkor végzik el a teljes gépsor felülvizsgálatát is. A korábbi munkarendektől eltérően a folyamatos munkarend bevezetése után a vasárnapi karbantartást megszüntették. A gépek állásideje a karbantartás megelőző jellegének fokozódásával együtt csökkent.

A gyár egészére — de leginkább a csomagolásra — jellemző elég alacsony színvonalú gépesítés, mechanizálás, műszerezés azzal magyarázható, hogy megfelelő munkaerő tartalékokkal rendelkeznek és legalábbis a közeli években nem tudnak a környéken új üzemeket létesíteni, amelyek képesek lennének a mechanizálással felszabaduló munkaerő foglalkoztatására.

3. A munkaidőcsökkentés és a folyamatos üzemeltetés jugoszláviai tapasztalatainak összefoglalása

Jugoszláviában 1964 júliusáig 119 termelő üzem és 1965 májusáig további mintegy 300 termelő üzem tért át a 42 órás csökkentett munkahétre. Még 1964-ben, az áttérés feltételeinek vizsgálata során számos vállalat úgy látta, hogy a csökkentett munkaidőre való áttérést összekapcsolják az állóeszközök folyamatos üzemeltetésével. Természetesen az áttérés problémáit, körülményeit és eredményeit nem ismertethettük minden vállalatra, csupán az egyes ágazatokban és területeken jelentkező sajátosságokat kívántuk érzékeltetni néhány

példán keresztül.¹ Mint az látható volt igen sok, helyileg sajátos probléma jelentkezik a folyamatos üzemeltetéssel kapcsolatban. A folyamatos üzemeltetés haladást jelent és amennyiben megoldják a fellemerült problémákat, a munka társadalmi megszervezése magasabb szintjének kifejezőjévé válik.

A bemutatott példák meggyőzően igazolják, hogy az állóeszközök folyamatos üzemeltetésére való áttéréssel kapcsolatosan a munkaidő beosztás kérdése fő problémaként jelentkezik, amely problémára nem lehet egyedüli és általános megoldást adni. A termelés megszervezésében, a munkások társadalmi életkörülményeiben beálló változások és az adott helyi feltételek határozzák meg a munkaidő beosztás módját. Miután ezek a feltételek állandóan változnak, a munkaidő beosztási rendszer is tökéletesítésre szorul. Az egyes gazdasági ágazatok termelési és munkafeltételei is egymástól nagymértékben eltérő munkarendek alkalmazását kívánja meg. Erre vonatkozóan igen szemléltető képet kapunk, ha annak a 60 horvátországi vállalatnak az adatait nézzük, amelyek 1965. év folyamán a rövidített munkaidőt bevezették.

A 60 említett vállalat közül 18 vállalat termelési eszközeinek túlnyomó részét üzemszünnap nélküli folyamatos munkaidőrendszerben működteti. 29 vállalatnál 5 napos munkahetet vezettek be oly módon, hogy napi 8 órát dolgoznak egy vagy két műszakban és minden negyedik szombaton munkanapot tartva teljesítik a 42 órás munkahetet. 2 vállalatnál 5 napos munkahét mellett a hét négy napján 8,5 órás nyújtott műszakokban dolgoznak és így minden szombat szabad. 6 vállalat 6 napon keresztül napi 7 órát teljesít, 1 vállalat ugyancsak a napi munkaidő csökkentés mellett 6 napon át dolgozik azzal a különbséggel, hogy a szombati napon nem 7 órát, hanem csak 5 órát dolgoznak, a hiányzó 2 órát négy nap 7,5 órás munkanappal teljesítik. 2 olyan vállalat működik, amelyben megkülönböztetnek téli és nyári munkarendet oly módon, hogy nyáron 6 napos munkahétben napi 7 órát, míg télen 5 napos munkahétben napi 8 órát dolgoznak. Végül 2 olyan vállalat található, amely közös megállapodásra megszüntette hetenként négy alkalommal az étkezési szünet műszakon belüli kiadását, és ezzel biztosítja az 5 napos munkahetet, a szabad szombatokat és vasárnapokat.

Más szocialista országok — és leginkább a Szovjetunió — tapasztalatai is azt mutatják, hogy a megszakítás nélküli folyamatos üzemeltetés bevezetése igen komplex és felelősségteljes problémák megoldását igényli, amelyek elsősorban a munka megszervezésével és gazdasági hatékonysággal, de nem kevésbé a dolgozók szociális ellátásával kapcsolatosak. A problémák adott megoldási lehetőségei nagymértékben determinálják a dolgozók munkaidőbeosztását. Nem kevésbé

¹ Az ismertetett vállalatokon túlmenően a folyamatos üzemeltetést választotta többek között a „Zorka” Vegyikombinát, a „Prilepi” Villamosszigetelőanyagok Gyára, „Jugovinil” Műanyagfeldolgozó Gyár Sinj-ben stb.).

fontos probléma a bevezetés fokozatossága sem, amely az ipar fejlettségi fokával összefüggésben a sikertelenség oka lehet.¹

Szociális vonatkozásban a legbővebb tapasztalatot a Szovjetunió textilipara szolgáltatja, ahol 1958 és 1963 között fokozatosan vezették be a folyamatos üzemeltetést, amelynek fő célkitűzése a gépek munkaidejének és a termelésnek növelésén túlmenően a textiliparban dolgozó nők éjszakai munkájának csökkentése volt. Egyes munkarendek alkalmazásával — pl. a „Gorkopavlovszki” naptári időbeosztás — elérték, hogy egy dolgozó havonta csak két éjszakát dolgozzon.²

A Szovjetunió és más szocialista országok tapasztalatainak részletezése nélkül megállapítható, hogy a folyamatos munkarend alkalmazása jelentős lépést jelent a munka társadalmi megszervezésében. Ezen belül is igen fontos szerepet játszik a termelési eszközök jobb kihasználása, valamint a dolgozók munka- és életfeltételeinek javítása. Jugoszláviában még a folyamatos üzemeltetés bevezetésének kezdetén tartanak, így érthető, hogy a jugoszláv gazdasági szakemberek nagy figyelemmel tanulmányozzák a magyar és a többi szocialista ország tapasztalatait. Ez nem jelenti azonban azt, hogy ne vegyük figyelembe azokat a tapasztalatokat, amelyeket az elmúlt években a jugoszláv vállalatoknál elérték. Kétségtelenül kedvező feltételeket teremtett a folyamatos üzemeltetés bevezetéséhez Jugoszláviában az a körülmény, hogy törvényesen kitűzték mint célt a munkaidő általános csökkentését. A tapasztalatok azt mutatják, hogy azok a vállalatok, amelyek a 42 órás munkahétre való áttállást a folyamatos munkaidőrendszer alapján valósították meg, mind gazdasági, mind szociális szempontból igen jó eredményeket értek el. A termelési és gazdasági mutatók a rövidített munkahét ellenére sem romlottak, sőt javultak és egyes területek kivételével alig volt szükség a munkaslétszám növelésére. Ez kétségtelenül az igen gondos és hozzáértő előkészítő szervezési munkának tulajdonítható, valamint annak, hogy a folyamatosság bevezetésével több vállalatnál komoly technológiai átrendezéseket és ésszerűsítéseket hajtottak végre. Tapasztalataik teljes mértékben igazolják, hogy a folyamatos munkarend bevezetése ha

¹ Lásd ezzel kapcsolatban a Szovjetunióban 1929—32. években elhamarkodottan bevezetett folyamatos üzemeltetés sikertelenségét és tanulságait. Hevesi Gyula: „A megszakítatlan munkahét szovjetunióbeli tapasztalatai és azok felhasználásának lehetőségei hazai gyakorlatunkban.” (MTA Ipargazdaságtani Kutató Csoport 1. sz. közleménye.)

² Lásd részletesen Hevesi Gyula—dr. Petes György: „Folyamatos munkarendek egyes tapasztalatai és perspektívái” c. cikkben. Ipargazdaság, 1965. évi 6. szám.

gazdaságilag kellően indokolt mind a népgazdaság, mind a vállalat dolgozói számára előnyös.

Előnyösnek mutatkozik a folyamatos munkarend bevezetése, ha egyidejűleg munkaidőcsökkentéssel, illetve a szabadnapok számának lényeges növelésével is jár. Ezért a hagyományos általános vasárnapi munkaszünet jelentőségének túlzott értékelése nem lehet ok arra, hogy annak megőrzése érdekében tényleges gazdasági előnyökről bárhol is lemondjanak. A munkaidőszállítást általában azoknál az üzemeknél célszerű kezdeni, amelyeknél a folyamatosság által elérhető jobb kapacitáskihasználás, illetve többlettermék gazdasági haszna számottevően felülmúlja a munkaidőcsökkentés költségeit és esetleg technológiai előnyökkel is jár.

Természetesen olyan esetekben, amikor a kapacitás kihasználásának növelése nem szükséges, vagy valamiféle okból nem is lehetséges, az 5 napos munkahét bevezetése (napi 8 órákkal és minden 4. szombat munkanapnak minősítésével) jobb, mint a heti 6 napon át történő 7 órás napi munka bevezetése. Helyesebb a heti munkaidőcsökkentés bármilyen formája, mint a napi munkaidőcsökkentés.

Mindig hátrányos az olyan megoldás, amikor a munkaidőrovidítéssel kapacitáskihasználás csökkenés is jár. A folyamatos munkarend alkalmazásának a termelés mennyiségi növelése nélkül is megvan az értelme, ha ezáltal a nagyobb termelékenységgű gépekre lehet összpontosítani a gyártást és ezen keresztül csökkenteni lehet a termelési költségeket. Ezzel a megoldással szükség esetén termelő területet és termelési berendezéseket lehet felszabadítani.

Jugoszláviában ma még sok olyan üzem is van, amelyek még nem tértek át a rövidített munkaidőre, vagy az áttérést követően is megmaradtak szakaszos üzemeltetésben. Ezek között — és ezt a helyszínen is egyes esetekben tapasztalhattuk — vannak olyan üzemek, amelyek nem ismerik még ma sem eléggé a folyamatos munkarendszer előnyeit és túlzott előítélet érvényesül az egységes heti munkaszüneti nap jelentősége tekintetében. Erre példaként említjük meg a „Rijekai Május 3” hajógyárat, ahol a munkaidő csökkentésének bevezetése ugyan még az előkészítés stádiumában van, de annak ellenére, hogy a vállalat termékei iránt igen nagy a kereslet — különösebb anyagprobléma sincs — egyedüli helyes követendő formának az ötnapos munkahét bevezetését tekintik. Annak a lehetőségnek a gazdasági felmérésével, hogy az évi hajókibocsátást $\frac{1}{3}$ -dal növelni tudnák és a munkaidőrendszer megváltoztatása ilymódon jelentős többletnyereséget és többletdevizabevételt biztosítana, nem foglalkoznak. Bár jóllehet a munkaerő ellátottság tekintetében náluk nehézségek vannak, a népgazdasági érdekre tekintettel indokolt volna a vállalat dolgozói számára olyan kedvező kereseti lehetőségek megteremtése,

amely a kevésbé fontos és jövedelmező munkaterületekről a hajógyárba vonzaná a munkásokat. Az állóeszközeik jelenlegi igen alacsony, döntő mértékben egy műszakos szakaszos kihasználása is nagymértékben indokoltá tenné a gazdaságilag kedvezőbb munkaidőrendszer bevezetését, amely a nagyértékű állóeszközök nagyobb mértékű kihasználását biztosítaná.

A jugoszláviai tapasztalatok — eltekintve ilyen egyedi esetektől — arra mutatnak, hogy a termelési tényezők optimális kihasználása érdekében a vállalatokat célszerű olyan helyzetbe hozni, hogy ebben az irányban anyagilag és közvetlenül legyenek érdekelve. Ezt oly módon valósítják meg, hogy a vállalat és ezáltal a kollektíva minden egyes tagjának a jövedelme minél közvetlenebbül függjön a vállalat munkájának összeredményétől.

A jugoszláv tapasztalatok számunkra igen értékesek, mert feltételezhetően Jugoszláviában lényegében befejezést nyer az általános munkaidőcsökkentés bevezetése arra az időpontra, amikor Magyarországon a munkaidőcsökkentés általános bevezetése sorra kerül. Ily módon lehetőség adódik a tapasztalatok felhasználásával és tanulmányozásával elkerülni vagy legalábbis csökkenteni az elhamarkodott vagy helytelen intézkedések kedvezőtlen hatásait.

Budapest, 1965. október 4.

DR. SZANISZLÓI JÓZSEF

A munkaidőcsökkentés és a folyamatos munkarend alkalmazásának jugoszláviai tapasztalatai

A tanulmány jugoszláv irodalmi források, valamint a MTA Ipar-gazdaságtani Kutató Csoport delegációja tanulmányútjának (1965. május 24-től június 8-ig) tapasztalatai alapján összefoglalja a 42 órás munkahétre történő áttérés feltételeit, általános bevezetésének körülményeit. A munkaidőcsökkentés törvényerejű elrendelése lehetőséget adott a folyamatos munkarend különböző formáinak alkalmazására is. A tanulmány részletesen ismerteti a zágrábi „Chromos” Vegyészeti Kombinát, a zágrábi „Pliva” Gyógyszer- és Vegyészeti Gyar, a „Zenica” Vasmű, a Sinj-i „Dalmatinka” Textilkombinát, valamint a „Vercsei Papírgyár” munkaidőrendszereit és az ott szerzett tapasztalatokat. Befejezéséppen utal a sajátos problémákra és a szerzett tapasztalatok hazai felhasználásának lehetőségeire.

Д-р САНИСЛОИ ЙОЖЕФ

Уменьшение рабочего времени и опыты применения непрерывного режима труда в Югославии.

В статье на основании югославской научной литературы, а также опытов научной командировки делегации Исследовательской группы экономики промышленности ВАН в Югославию (24 мая — 8 июня 1965 г. рассматриваются условия перехода на 42-х часовую рабочую неделю и обстоятельства введения уменьшения рабочего времени.

Законодательное введение уменьшения рабочего времени дало возможность применения различных форм непрерывного режима труда. Исследование даёт подробное ознакомление с режимами рабочего времени на химкомбинате «Chromos» в Загребе, на загребском медикаментно-химическом заводе «Pliva», на текстильном комбинате «Zenica» в Сине, на домне «Dalmatinka», а также на заводе по производству бумаги в Верче. Автор знакомит с опытами подчерпнутыми членами делегации при посещениях названных предприятий и при знакомстве с их работой.

В заключение рассматриваются проблемы существующие в этом вопросе в Венгрии и рассматриваются возможности применения накопленных опытов в стране.

DR. JÓZSEF SZANISZLÓI

**Die Erfahrungen der Anwendung der Arbeitszeitverkürzung
und des durchlaufenden Arbeitssystems in Jugoszlavien**

Die Studie fasst auf Grund der jugoslawischen Literaturquellen und der Erfahrungen der Studiumreise der Delegation der Forschungsgruppe für Industrieökonomik der UAW (24. 5—8. 6. 1965) die Voraussetzungen und Umstände der allgemeinen Einführung des Überganges zu der 42-Stunden-Woche zusammen. Die gesetzliche Anordnung der Arbeitszeitsenkung gab Möglichkeit auch für die Anwendung verschiedener Formen des kontinuierlichen Arbeitssystem. Die Studie legt die in dem Chemischen Kombinat "Chromos" (Zagreb), in der Pharmazentischen und Chemischen Fabrik "Pliva" (Zagreb), im Stahlwerk Zenica, im Textilkombinat "Dalmatinka" (Sinj) und in der Papierfabrik "Vercse" angewandten Arbeitsregime und die dort gewonnenen Erfahrungen dar. Abschliessend weist der Autor auf die eigenartigen Probleme und die Möglichkeiten der Anwendung der gewonnenen Erfahrungen in unserer Industrie hin.

DR. JÓZSEF SZANISZLÓI

**The Yougoslav experiences of the application of the worktime
reducing and of the continuous working-system**

The study gives a summary of the conditions by the change over to the 48-hours working-week, on the basis of the Yougoslav literary sources, and the experiences of the Industry-Economical Research Group of the Hungarian Academy of Sciences (during the study tour of the delegation between the 24 May 1964 and the 8 June), and outlines the circumstances of its general introduction. By the decree of legal force of the worktime reducing it was made possible to apply the different forms of the continuous working-system. The study gives a detailed survey of the worktime-systems and experiences obtained in the Chemical Combine "Chromos" in Zagreb, in the Pharmacology Plant "Pliva" in Zagreb, in the Ironworks from "Zenica", in the Textil-Combine "Dalmatinka" from Sinj and in the Paper-Factory from Vercse. Finally it is referred to the specific problems and to the possibilities in the utilization at home of the experiences obtained.

TARTALOMJEGYZÉK

1. dr. Dušan Čalić:
A termelési eszközök munkájának folytonossága 5
 2. dr. Szaniszlói József:
A munkaidőcsökkentés és a folyamatos munkarend alkalmazásának jugoszláviai tapasztalatai 23
- A cikkek után található a rövid orosz, német és angol nyelvű tartalmi kivonat.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Д-р ЧАЛИЧ, Душан: Непрерывность в использовании средств производства 5
2. Д-р САНИСЛОИ, Йозеф: Уменьшение рабочего времени и опыты применения непрерывного режима труда в Югославии 23

После каждой статьи даётся краткое резюме на русском, немецком и английском языках.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Dr. ČALIĆ, Dušan:
Die Kontinuität der Arbeit der Produktionsmittel 5
 2. Dr. SZANISZLÓI, József:
Die Erfahrungen der Anwendung der Arbeitszeitverkürzung und des durchlaufenden Arbeitssystems in Jugoslavien 23
- Am Ende jedes Artikels befindet sich ein kurzer Auszug in russischer, deutscher und englischer Sprache.

TABLE OF CONTENTS

1. Dr. ČALIC, Dušan:
The continuity of the labour of the means of production 5
 2. Dr. SZANISZLÓI, József:
The Yugoslav experiences of the application of the worktime
reducing and of the continuous working-system 23
- The short summary of articles can be found in Russian, German
and English languages after the copies.

TARTALOMJEGYZÉK

1. dr. Dušan Čalić:	
A termelési eszközök munkájának folytonossága	5
2. dr. Szaniszlói József:	
A munkaidőcsökkentés és a folyamatos munkarend alkalmazásának jugoszláviai tapasztalatai	23
A cikkek után található a rövid orosz, német és angol nyelvű tartalmi kivonat.	

СОДЕРЖАНИЕ

1. Д-р ЧАЛИЧ, Душан: Непрерывность в использовании средств производства	5
2. Д-р САНИСЛОИ, Йозеф: Уменьшение рабочего времени и опыты применения непрерывного режима труда в Югославии	23
После каждой статьи даётся краткое резюме на русском, немецком и английском языках.	

INHALTSVERZEICHNIS

1. Dr. ČALIĆ, Dušan:	
Die Kontinuität der Arbeit der Produktionsmittel	5
2. Dr. SZANISZLÓI, József:	
Die Erfahrungen der Anwendung der Arbeitszeitverkürzung und des durchlaufenden Arbeitssystems in Jugoslavien	23
Am Ende jedes Artikels befindet sich ein kurzer Auszug in russischer, deutscher und englischer Sprache.	

TABLE OF CONTENTS

1. Dr. CALIĆ, Dušan:
The continuity of the labour of the means of production 5
 2. Dr. SZANISZLÓI, József:
The Yugoslav experiences of the application of the worktime
reducing and of the continuous working-system 23
- The short summary of articles can be found in Russian, German
and English languages after the copies.

**A MAGYAR TUDOMÁNYOS AKADÉMIA
IPARGAZDASÁGTANI KUTATÓ CSOPORTJÁNAK
KÖZLEMÉNYEI 3.**

Kiadja:

**A Magyar Tudományos Akadémia
Ipargazdaságtani Kutató Csoportja
(Budapest V., Széchenyi rkp. 3.)**

Igazgató: HEVESI GYULA

**Szerkesztette:
a szerkesztő bizottság**

**Műszaki szerkesztő:
Szij Rezső**

Felelős kiadó: Dr. Petes György

**Nyomdába adva: 1965. dec. 1. - Megjelent 1966. május 1.
Alak: B/5 - Terjedelem: 4 (A/5) iv - Példányszám: 300
Engedélyszám: 983-5977/1965**

660450 - Kossuth Könyvkiadó Sokszorosító Üzeme

MAGYAR
KÖNYVTÁRSZAK
KÖNYVTÁRA

